Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 220 del 5 settembre 1961

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Martedì, 5 settembre 1961 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 giugno 1961, n. **880.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Campobasso, L'Aquila e Pescara.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 giugno 1961, n. **881.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Parma, Piacenza e Reggio Emilia.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 giugno 1961, n. 880.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Campobasso, L'Aquila e Pescara.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 24 settembre 1952, per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visti, per la provincia di Campobasso:

— l'accordo collettivo 17 ottobre 1953, per l'applicazione della scala mobile, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, l'Associazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L.;

— il verbale 17 ottobre 1953 della Commissione Interconfederale Paritetica per la Scala Mobile, allegato al predetto accordo di pari data;

— il contratto collettivo 28 dicembre 1953, per i salariati fissi, stipulato tra *l'Unione Provinciale degli* Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Federbraccianti Provinciale C.G.I.L. -, l'U.I.L.-Terra;

il patto collettivo integrativo 27 maggio 1959, e relativa tabella, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, l'Associazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Braccianti - C.I.S.L. -;

Visti, per la provincia dell'Aquila:

— il contratto collettivo 20 luglio 1951, per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Avezzano, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale, la Federazione Italiana Braccianti e Salariati Agricoli;

— il contratto collettivo 15 ottobre 1957, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli - C.I.S.L. -, la Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L. -;

Visti, per la provincia di Pescara:

— il contratto collettivo integrativo 22 settembre 1953, per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, il Sindacato Provinciale Proprietari ed Affittuari Conduttori, il Sindacato Provinciale Proprietari ed Affittuari Coltivatori Diretti, la Associazione Provinciale Piccoli e Medi Proprietari Conduttori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli - C.G.I.L. -, il Sindacato Provinciale Braccianti e Salariati - C.I.S.L. -;

— l'accordo collettivo 1 marzo 1949, per l'aggiornamento delle retribuzioni dei salariati fissi, allegato al predetto contratto 22 settembre 1953;

— l'accordo collettivo 7 gennaio 1948, per le determinazione delle retribuzioni dei salariati fissi, allegato al predetto accordo 1 marzo 1949;

— l'accordo collettivo 6 maggio 1955, per gli addetti alle aziende floricole e vivaiste, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L. -, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -;

— l'accordo collettivo 10 luglio 1956, per gli addetti alla mietitura del grano, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori e la Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -;

— il contratto collettivo integrativo 26 aprile 1957, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Sezione Provinciale Proprietari ed Affittuari Conduttori, la Sezione Provinciale Proprietari ed Affittuari Coltivatori Diretti, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Associazione Provinciale Piccoli e Medi Proprietari Conduttori e la Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Braccianti Agricoli - C.I.S.L. -, il Sindacato Provinciale Braccianti Agricoli - U.I.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposita Bollettino, n. 1 e n. 2 della provincia di Campobasso, in data 14 aprile 1960 e 9 maggio 1960, n. 5 e n. 6 della provincia dell'Aquila, in data 1 settembre 1960 e 2 settembre 1960, n. 4 e n. 7 della provincia di Pescara, in data 4 aprile 1960 e 30 settembre 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Campobasso, l'accordo collettivo 17 ottobre 1953 per l'applicazione della scala mobile, l'allegato verbale 17 ottobre 1953 della Commissione Interconfederale Paritetica per la scala mobile, il contratto collettivo 28 dicembre 1953 per i salariati fissi, il patto collettivo integrativo 27 maggio 1959 per i braccianti agricoli avventizi;

— per la provincia dell'Aquila, il contratto collettivo 20 luglio 1951 per i salariati fissi, il contratto collettivo 15 ottobre 1957 per i braccianti agricoli avventizi;

— per la provincia di Pescara, il contratto collettivo integrativo 22 settembre 1953 per i salariati fissi, l'allegato accordo collettivo 1 marzo 1949 per l'aggiornamento delle retribuzioni dei salariati fissi, l'accordo collettivo 7 gennaio 1948 per la determinazione delle retribuzioni dei salariati fissi, allegato al predetto accordo 1 marzo 1949; l'accordo collettivo 6 maggio 1955 per gli addetti alle aziende floricole e vivaiste, l'accordo collettivo 10 luglio 1956 per gli addetti alla mietitura del grano, il contratto collettivo integrativo 26 aprile 1957 per i braccianti agricoli avventizi;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti ed accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibli con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nei contratti ed accordi annessi, dipendenti dalle imprese agricole delle provincie di Campobasso, l'Aquila e Pescara.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 giugno 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 *agosto* 1961
Atti del Governo, registro n. 138, *foglio n.* 59. — DI PRETORO

ACCORDO COLLETTIVO, 17 OTTOBRE 1953 PER L'APPLICAZIONE DELLA SCALA MOBILE IN AGRICOLTURA, PER LA PROVINCIA DI CAMPOBASSO

L'anno 1953, il giorno 17 ottobre, in Campobasso e nella Sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro, alla presenza del dott. *Albino Dario*, sono convenuti, previo invito diramato dall'Ufficio stesso i signori:

rag. *Pasquale Sammartino*, direttore della UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTURA (Confagricoltura);

rag. *Andrea Gianfagna*, Consegretario CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO;

prof. *Nicola Todisco*, per la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE U.I.L.;

dott. *Nicola Campofredano*, Direttore ASSOCIAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI.

Gli intervenuti, previ opportuni conteggi determinano il salario contrattuale previsto per i lavoratori agricoli addetti ai lavori comuni, ai fini dell'applicazione della scala mobile per i lavoratori predetti.

Detto salario risulta determinato nella misura di L. 240 (paga base) più L. 486,62 (indenità di contingenza) per otto ore di lavoro.

Detto salario complessivo sarà maggiorato del 6 % per festività nazionali, gratifica natalizia, ferie, ecc.

Premesso che l'accordo nazionale di scala mobile per i salari agricoli del 24 settembre 1952, all'art. 1 prevede che l'accordo stesso si applica a tutti i lavoratori dell'agricoltura retribuiti in tutto od in parte con salario in denaro, i convenuti concordano di applicare la misura della indennità di contingenza, innanzi determinata per i lavoratori avventizi, anche ai salariati fissi dell'agricoltura.

ALLEGATO

VERBALE COMMISSIONE INTERCONFEDERALE PARITETICA PER LA SCALA MOBILE IN AGRICOLTURA

(Costituzione in base all'art. 11 dell'accordo)
Provincia di Campobasso

In applicazione del disposto dell'art. 10 dell'accordo nazionali di scala mobile per i salari agricoli, le Organizzazioni Sindacali sottoscritte attestano che, per effetto del contratto collettivo di lavoro e accordo tariffario, vigente alla data 10 settembre 1952, i salari relativi ai lavori ordinari e comuni per i lavoratori avventizi e semifissi in vigore alla data stessa sono i seguenti:

CATEGORIA	Salario giornaliero in denaro per giornata di otto ore con esclusione del 3° elemento			NOTE
	1ª zona	2ª zona	3ª zona	
				zona unica
(I)	240 —			(I) paga base
(II)	486,62			(II) indennità di contingenza
	726,62			

Data dell'ultima revisione contrattuale di detti salari:

per i braccianti avventizi 11-9-1950
per i semifissi . . . . —
Eventuali comunicazioni . . . . . . —

Data 17 ottobre 1953

Visti, il contratto ed il verbale che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 28 DICEMBRE 1953, PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DIPENDENTI DA AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI CAMPOBASSO

L'anno 1953, il giorno 28 dicembre, in Campobasso, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, alla presenza del dott. *Pietro Tatavitto,* Direttore dell'Ufficio stesso e del dott. *Dario Albino,* Capo Servizio Rapporti di Lavoro,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI, rappresentata dal comm. *Mario Baranello,* assistito dal Direttore dell'Unione rag. *Pasquale Sammartino;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo presidente on. *Vittorino Monte,* assistito dal Direttore dott. *Nicola Campofredano;*

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE - C.I.S.L., rappresentata dal Segretario provinciale dott. *Girolamo La Penna,* assistito dal sig. *Michelangelo Ciancaglini;*

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE, rappresentata dal rag. *Andrea Gianfagna,* assistito dal signor *Bruno Manzini,* Segretario della Camera Confederale del Lavoro;

la U.I.L.-TERRA, rappresentata dal prof. *Nicola Todisco;*

viene stipulato il presente contratto colletivo di lavoro da valere per tutto il territorio della Provincia di Campobasso.

Norma 1.

Il presente contratto regola i rapporti di lavoro tra le aziende agricole ed i salariati fissi.

Norma 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con un contratto individuale a termine, di durata normalmente non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto, presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo della abitazione ed annessi, e la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente, a norma del presente contratto.

Le qualifiche e denominazioni dei lavoratori appartenenti a tale categoria, sono, in via indicativa, le seguenti:

Capisquadra. — Si considerano capi squadra quei lavoratori delle diverse categorie che abbiano personale in sottordine.

Boaro. — Si intende il lavoratore addetto ai lavori di stalla, governo del bestiame, mungitura, ecc. Potrà essere adibito ai lavori di campagna ed ai trasporti nel caso in cui il numero dei capi bestiami sia ridotto. Il boaro ha la responsabilità della custodia del bestiame bovino affidatogli.

Cavallaro. — Si intende il lavoratore addetto alla custodia, governo ed uso dei cavalli per tutti i lavori e trasporti nell'interno e fuori l'azienda. In caso di vero e proprio allevamento al cavallaro spetta la custodia ed il governo degli equini affidatigli.

Pecoraro. — Si intende il lavoratore addetto al servizio di cura, governo, mungitura e tosatura delle pecore. Il pecoraro ha la responsabilità della custodia del gregge affidatogli.

Porcaro. — Si intende il lavoratore addetto ai lavori inerenti all'allevamento dei maiali. Ha la responsabilità della custodia dei maiali affidatigli.

Massaro. — E' addetto alla lavorazione del latte e dei latticini, nonchè alla stagionatura dei prodotti

Aiuto boaro - cavallaro pecoraro - porcaro e massaro. — Si intendono quei lavoratori che coadiuvano le categorie suesposte in tutti i lavori.

Salariato specializzato. — E' addetto agli orti ed ai frutteti e vi esegue tutte le operazioni di impianto e di coltivazione. Procede alle operazioni anticrittogamiche ed antiparassitarie; sorveglia ed esegue le operazioni di raccolta e di cernita dei prodotti.

Addetti alla cantina ed ai magazzini. — Eseguono i lavori di carattere manuale attinenti alla conservazione ed al carico e scarico dei vini e dei prodotti in consegna.

Custode o guardiano. — Ha la sorveglianza diurna e notturna dell'azienda. La sua prestazione, essendo discontinua, non è soggetta ad obbligo di orario.

Uomo di scorta o fattutto. — Sostituisce temporaneamente gli assenti per malattia, vacanza o altri motivi. Ha diritto al riposo settimanale in turno con gli altri lavoratori e, se possibile, in giorno festivo.

Conduttore di trattrice. — E' il lavoratore cui viene affidata in consegna, per l'uso, la trattrice nel lavoro di aratura, trebbiatura, trasporto, ecc.

Meccanico agricolo. — E' il lavoratore cui vengono affidate la manutenzione, la riparazione ed eventualmente l'uso delle varie macchine e motori agricoli.

Salariato addetto ai lavori comuni. — Attende ai lavori comuni dell'azienda.

Norma 3.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Norma 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed i salariati, all'atto della assunzione, dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modello contenuto nel libretto sindacale di lavoro, di cui allo schema allegato al presente contratto. In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabilito nel presente contratto.

Norma 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLE DISDETTE

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533.

Alla scadenza il contratto si intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno 4 mesi prima della scadenza stessa mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmata dalle parti.

Norma 6.

MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto.

Il datore di lavoro può, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non importino la diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale della sua posizione rispetto alla sua precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, se è a lui più vantaggiosa, nonchè ad acquisire la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito. Il salariato fisso è considerato stabilmente adibito alle nuove mansioni ed acquista la nuova qualifica dopo 4 mesi dall'avvenuto passaggio ad altra mansione.

Norma 7.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Le parti costituite provvederanno alla stampa ed alla distribuzione del libretto sindacale di lavoro come dall'allegato modello.

Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro e dal salariato presso le rispettive organizzazioni sindacali.

Norma 8.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato. Gli attrezzi ed utensili affidatigli debbono essere annotati sul libretto sindacale, con l'indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro. Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Norma 9.

PERIODO DI PROVA

I lavoratori assunti quali salariati fissi saranno soggetti ad un periodo di prova di giorni trenta.

Norma 10.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Norma 11.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è così ripartito nei vari mesi dell'anno:

nei mesi di dicembre, gennaio e febbraio . . . ore 6
nei mesi di marzo e novembre . . . . ore 7
nei mesi di aprile, maggio, settembre, ottobre . . . . ore 8
nei mesi di giugno, luglio, agosto . . . ore 10

Il lavoro giornaliero deve essere prestato, di regola, in due periodi.

L'intervallo fra un periodo e l'altro dovrà essere stabilito di comune accordo tra le parti, con rispetto alle consuetudini e tenendo conto delle condizioni cli-

matiche e delle esigenze tecniche. Nei mesi estivi sarà concesso ai lavoratori un intervallo negli orari mattinali e pomeridiani, perchè possano consumare la colazione e la merenda.

Per i salariati addetti al bestiame, in considerazione del carattere discontinuo delle relative prestazioni, viene determinato in quindici capi grossi il numero dei capi stessi affidati, rispettando la media annua di otto ore di effettivo lavoro.

Quando il salariato abbia una dotazione inferiore a quella completa prevista dal comma precedente, sarà adibito ad altre mansioni per un numero di ore proporzionato alla dotazione mancante, nell'ambito dell'orario vigente per i salariati addetti al lavoro nei campi.

Norma 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dalla norma 11;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba. Non potrà essere effettuato lavoro notturno al coperto oltre le quattro ore;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi, riconosciuti tali dallo Stato e dal presente contratto alla norma 14.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere. Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) sono le seguenti:

Lavoro straordinario	16 %
Lavoro festivo	25 %
Lavoro notturno	30 %
Lavoro straordinario festivo	45 %
Lavoro notturno festivo	55 %

Non si fa luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura del salariato in base al presente contratto, mansioni che per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte.

Norma 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Fermo restando il disposto dell'art. 1, n. 6, 7 ed 8 della legge 27 febbraio 1934, n. 370, a tutti i lavoratori è dovuto un riposo settimanale di 24 ore possibilmente in coincidenza con la domenica.

Norma 14.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

il primo dell'anno;

il giorno dell'Epifania;

il giorno della festa di S. Giuseppe;

il 25 aprile anniversario della Liberazione;

il giorno del lunedì di Pasqua;

il giorno dell'Ascensione;

il giorno del Corpus Domini;

il 1° maggio, Festa del Lavoro;

il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica;

il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo;

il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;

il 1° novembre, Ognissanti;

il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale;

l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;

il 25 dicembre, Natale;

il 26 dicembre, S. Stefano;

festa del Patrono del luogo.

Con riferimento alla legge 27 maggio 1949, n. 260, ai salariati che prestino la loro opera nelle festività nazionali (2 giugno, 25 aprile, 1° maggio e 4 novembre), è dovuta, oltre la normale retribuzione giornaliera compreso ogni elemento accessorio di questa, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Norma 15.

RETRIBUZIONE

Il trattamento economico dei salariati è costituito di due parti:

una in denaro ed una in natura.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione in denaro, sono:

a) paga base;

b) indennità di contingenza.

Paga base:

Conduttori e meccanici agricoli . .	L. 7.350	mensili
Boaro, cavallaro, porcaro, pecoraro, massaro	» 3.800	»
Specializzato ortofrutticolo, addetto alla cantina ed al magazzino . .	» 4.000	»
Fattutto, custode	» 3.800	»
Aiuto boaro, cavallaro, porcaro, pecoraro, massaro	» 3.400	»
Addetto ai lavori comuni	» 3.800	»

Indennità di contingenza:

L'indennità di contingenza è determinata, attualmente, in L. 486,62, per otto ore di lavoro, come previsto dagli accordi interconfederali 24 settembre 1952 e provinciale 17 ottobre 1953 per l'applicazione della scala mobile in agricoltura. Detta indennità subirà le variazioni in relazione al funzionamento della scala mobile.

In natura:

Un tomolo di grano al mese, due litri di olio al mese, quattro chili di legumi al mese, oltre sale e legna secondo le consuetudini locali.

Per i generi costituenti la parte in natura, di cui nell'azienda non si effettuasse la produzione, è consentito al datore di lavoro di corrispondere al lavoratore il prezzo corrispettivo valutato in base a quello di ammasso o delle mercuriali.

Norma 16.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne e i ragazzi, è determinata nel modo seguente:

Uomini

dai 18 ai 65 anni comp.	100 %		
dai 17 ai 18 anni comp.	80 %	della unità piena	uomo
dai 16 ai 17 anni comp.	75 %	»	»
dai 15 ai 16 anni comp.	60 %	»	»
dai 14 ai 15 anni comp.	50 %	»	»

Donne

dai 17 ai 55 anni comp.	70 %	»	»
dai 16 ai 17 anni comp.	6[illegible] %	»	»
dai 15 ai 16 anni comp.	55 %	»	»
dai 14 ai 15 anni comp.	50 %	»	»

Norma 17.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine della annata agraria, spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di n. 16 giornate del salario globale, composto della paga base, contingenza, generi in natura.

La gratifica natalizia, in caso di anticipata risoluzione nel corso dell'annata, è frazionabile in dodicesimi in relazione al periodo di servizio prestato.

Ferme restando le condizioni di maggior favore per i lavoratori, la gratifica natalizia assorbe fino alla concorrenza del suo ammontare ogni altra indennità a titolo analogo, prevista dai contratti collettivi in essere, quali 13ª mensilità, 200 ore, 53ª settimana, ecc.

Norma 18.

MALATTIA E INFORTUNIO

Il salariato fisso, infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni. Trascorso tale periodo, e perdurando la infermità, è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della gratifica natalizia, nonchè della indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio che gli sono stati dati in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione del raccolto in corso al momento in cui è caduto malato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Norma 19.

DIARIE

Ai salariati fissi che, comandati fuori azienda, sono costretti a consumare il pasto o a pernottare fuori dell'azienda stessa, spetterà il rimborso delle spese sostenute.

Norma 20.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie, retribuite, di giorni 8 e, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, deve tener conto, compatibilmente, delle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Norma 21.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie gli assegni familiari nonchè versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni vigenti.

Norma 22.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e le puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Norma 23.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di sette giorni retribuito, durante il quale è considerato, a tutti gli effetti, in attività di servizio. Ha, altresì, diritto ad un permesso di giorni due in caso di decesso di parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Norma 24.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Il salariato fisso chiamato o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto in base alle vigenti disposizioni di legge.

Norma 25.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i suoi diritti, per crediti di lavoro, nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Norma 26.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto riguarda il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro ordinato.

I rapporti tra lavoratori nell'azienda e tra questi e il loro datore di lavoro o chi per esso, debbono essere ispirati al reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale. In caso di infrazioni alla disciplina potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

1) Multa fino a due ore di paga nei seguenti casi:

a) abbandono del posto di lavoro senza giustificazione;

b) mancata esecuzione del lavoro secondo le norme stabilite;

c) presentazione al lavoro in stato di ubriachezza.

2) Licenziamento in tronco nei seguenti casi:

a) assenza arbitraria dal lavoro per oltre 48 ore;

b) vie di fatto o gravi offese verso i compagni di lavoro o il datore di lavoro e i suoi rappresentanti;

c) furto, frode, danneggiamento volontario;

d) reiterate recidività nelle mancanze di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del comma primo.

Le infrazioni dovranno essere contestate dal datore di lavoro al lavoratore il quale ha facoltà di impugnarle.

Norma 27.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta al salariato fisso una indennità pari a 7 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) da prendere a base per la determinazione della indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi per dodicesimi anche per le eventuali frazioni di anno. La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria in corso.

Per il servizio prestato anteriormente a tale annata valgono le disposizioni previste in merito a detta indennità nel contratto collettivo provinciale preesistente.

In caso di morte del salariato fisso, ove questi avesse beneficiato della cassa di abitazione, la famiglia continuerà nell'uso di essa o di altra corrispondente, con gli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per i 120 giorni dalla data di decesso del salariato.

Qualòra lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Norma 28.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione tra il datore di lavoro e il prestatore di opere, in dipendenza del rapporto di lavoro, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento che dovrà essere esperito entro un mese dalla data della denuncia.

Norma 29.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto dovranno essere esaminate da una apposita Commissione paritetica arbitrale da costituirsi presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione.

Norma 30.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Norma 31.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto di lavoro ha la durata di due anni a decorrere dal 9 settembre 1953; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo di cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 27 MAGGIO 1959, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI CAMPOBASSO

Addì 27 maggio 1959 in Campobasso, nella Sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massimo Occupazione, alla presenza del dott. *Giuseppe Mustillo,* Capo del Servizio Rapporti di Lavoro,

tra

l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata del comm. *Mario Baranello,* assistito dal ragioniere *Pasquale Sammartino;*

l'Associazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dall'avv. *Nicola Campofredano;*

e

la Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L., rappresentata dal sig. *Paladino Michele,* assistito dal rag. *Andrea Gianfagna,* Segretario della Camera Confederale del Lavoro - Campobasso;

la Federazione Provinciale Braccianti - C.I.S.L., rappresentata dai signori *Morrone Armando, Capetola Antonio, Costa Cosmo,* assistiti dal signor *Lavalle Giuseppe,* Segretario aggiunto della CISL - Campobasso.

Viene stipulato il presente patto integrativo provinciale:

Art. 1.

Il presente patto integrativo del patto collettivo di lavoro del 15 febbraio 1957, regola i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricoli e i braccianti avventizi per la provincia di Campobasso.

Art. 2.

BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni e per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria e giornaliera, corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia. Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il 14° anno di età.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale giornaliero di lavoro, ripartito nei vari periodi dell'anno, sarà il seguente:

dicembre, gennaio, febbraio	ore 6
marzo, novembre	ore 7
aprile, maggio, settembre, ottobre	ore 8
giugno, luglio, agosto	ore 9

Per i soli lavori di mietitura l'orario normale di lavoro sarà di 10 ore.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) *lavoro straordinario* quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) *lavoro notturno* quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba; per i lavori al coperto quello eseguito da due ore dopo l'Ave Maria ad un'ora prima dell'alba;

c) *lavoro festivo* quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato, secondo l'elencazione di cui all'art. 7, nonchè la Festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le 2 ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro nei casi di evidente necessità, e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo nei casi previsti nell'ultimo comma del presente articolo.

Le percentuali di maggiorazioni da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario	25 %
lavoro festivo	35 %
lavoro notturno	50 %
lavoro festivo straordinario	55 %
lavoro festivo notturno	60 %

Non si farà luogo a maggiorazione per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i giorni seguenti:

il primo dell'anno;

il giorno dell'Epifania;

il giorno della festa di San Giuseppe;

il 25 aprile, anniversario della Liberazione;

il giorno di lunedì dopo Pasqua;

il giorno dell'Ascensione;

il giorno del Corpus Domini;

il 1° maggio, Festa del Lavoro;

il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;

il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo;

il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;

il 1° novembre, Ognissanti;

il 4 novembre, giorno dell'Unità nazionale;

l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;

il 25 dicembre, giorno di Natale;

il 26 dicembre, Santo Stefano;

la festa del Santo Patrono del luogo.

Art. 8.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE AVVENTIZIO

Le retribuzione oraria del lavoratore avventizio per lavori comuni e speciali è costituita dai seguenti elementi:

Paga base;

Contingenza;

Indennità dell'11 %

come da tabella allegata che fa parte integrante del presente contratto.

L'indennità di contingenza, subirà le variazioni che verranno di volta in volta determinate dalla Commissione Paritetica Nazionale.

L'indennità dell'11%, sostitutiva dell'indennità per gratifica natalizia, ferie, ecc. verrà corrisposta mediante maggiorazione nell'insieme della paga base e contingenza e dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo notturno ed altro titolo.

La retribuzione globale determinata per i lavori speciali sarà maggiorata del 15% per i lavori di mietitura a mano. Per tali lavori di mietitura saranno dovuti al lavoratore il vitto ed il vino laddove le locali consuetudini lo prevedano in misura soddisfacente.

Art. 9.

LAVORI SPECIALI

Per lavori speciali si intendono i seguenti:

lavori di trapianto orticoli e tabacco - impianto e sistemazione di piante arboree - innesti e potature dei fruttiferi, olivi e viti - trattamento anticrittogamico e antiparassitario alle piante arboree e spargimento calciocianamide - falciatura a mano e fienagione - abbattimento alberi - scavi a buche - raccolta tabacchi - prestazione capisquadra.

Art. 10.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione degli uomini delle donne e dei ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni comp.	100%				
» 17 » 18 » »	80%	dalla	unità	piena	uomo
» 16 » 17 » »	75%	»	»	»	»
» 15 » 16 » »	60%	»	»	»	»
» 14 » 15 » »	50%	»	»	»	»

DONNE

dai 17 ai 55 anni comp.	70%	»	»	»	»
» 16 » 17 » »	62%	»	»	»	»
» 15 » 16 » »	55%	»	»	»	»
» 14 » 15 » »	50%	»	»	»	»

Art. 11.

INDENNITÀ DI DISTANZA

Per i fondi distanti fino a 4 km. non è dovuta alcuna indennità di percorso; per i fondi la cui distanza superi i 4 km. dall'abitato è dovuta al lavoratore una indennità pari all'importo di un quarto d'ora di salario globale per ogni km. Qualora il datore di lavoro provveda con propri mezzi al trasporto dei lavoratori, non è dovuta alcuna indennità.

Art. 12.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Il lavoratore ha l'obbligo di aver cura degli attrezzi e degli utensili ed in genere di quanto gli venga affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e dei danni a lui imputabili.

Art. 13.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 14.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Art. 15.

ZONE MALARICHE

Nei Comuni della Provincia riconosciuti zone malariche, i datori di lavoro hanno l'obbligo della somministrazione gratuita del chinino a norma di legge.

Inoltre il datore di lavoro è tenuto a corrispondere quale indennità per zona malarica una maggiorazione sulla paga globale nella misura del 4% e pel periodo dal 1° maggio al 31 ottobre di ogni anno.

Art. 16

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione tra datori di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, le controversie individuali dovranno essere demandate alle rispettive organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Art. 17.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed intepretazione del presente contratto collettivo provinciale saranno esaminate dalle Organizzazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 18.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene al rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi e il loro datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Nei casi di infrazione alla disciplina da parte dei lavoratori, potranno essere applicate le seguenti punizioni:

1) con multa pari a due ore di paga nei seguenti casi:

a) mancata esecuzione del lavoro secondo le norme stabilite;

b) abbandono del posto di lavoro senza giustificazione;

c) presentazione al lavoro in stato di ubriachezza.

2) con il licenziamento in tronco nei seguenti casi:

a) assenza arbitraria del lavoro per oltre 48 ore;

b) vie di fatto e gravi offese verso i compagni di lavoro ed il datore di lavoro e i suoi rappresentanti;

c) furto, frode, danneggiamento volontario;

d) reiterate recidività nelle mancanze di cui ai punti *a*) *b*) *c*) del n. 1.

Sorgendo divergenza a seguito della applicazione delle norme disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione con le modalità di cui all'art. 16.

Art. 19.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme sopra concordate non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori, derivanti da accordi, usi e consuetudini locali.

Art. 20.

EFFICACIA DEL CONTRATTO

Le norme contenute nel presente contratto hanno carattere tassativo agli effetti della sua applicazione. Le organizzazioni contraenti si impegnano, qualora si renda necessario, di intervenire tempestivamente per la piena osservanza delle norme in esso contenute.

Art. 21.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto ha la durata di un anno a decorrere dal 1° giugno 1959.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno due mesi prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte un mese prima della scadenza.

Le discussioni di tali proposte e le eventuali controproposte avranno inizio 15 giorni dopo la loro presentazione. Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

ALLEGATO N. 1

TABELLA SALARIALE - LAVORI COMUNI E SPECIALI

QUALIFICA ETÀ E SESSO	Paga base	Indennità contingenza	Indennità 11%	Paga oraria
Lavori comuni				
UOMINI				
dai 18 ai 65 anni	35,00	78,25	12,46	125,71
» 17 » 18 »	28,00	62,60	9,97	100,57
» 16 » 17 »	26,25	58,68	9,34	94,27
» 15 » 16 »	21,00	46,95	7,47	75,42
» 14 » 15 »	17,50	39,13	6,23	62,86
DONNE				
dai 17 ai 55 anni	24,50	54,78	8,72	[illegible],00
» 16 » 17 »	21,70	48,52	7,72	77,94
» 15 » 16 »	19,25	43,04	6,85	69,14
» 14 » 15 »	17,50	39,13	6,23	62,86
Lavori speciali				
UOMINI				
dai 18 ai 65 anni	45,00	78,25	13,56	136,81
» 17 » 18 »	36,00	62,60	10,85	109,45
» 16 » 17 »	33,75	58,68	10,17	102,60
» 15 » 16 »	27,00	46,95	8,13	82,08
» 14 » 15 »	22,50	39,13	6,78	68,41
DONNE				
dai 17 ai 55 anni	31,50	54,78	9,49	95,77
» 16 » 17 »	27,90	48,52	8,41	84,83
» 15 » 16 »	24,75	43,04	7,46	75,25
» 14 » 15 »	22,50	39,13	6,78	68,41

Visti: il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 20 LUGLIO 1951, PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI L'AQUILA

L'anno millenovecentocinquantuno, il giorno venti del mese di luglio in Aquila, nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro.

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI rappresentata dal dott. *Galeota Carlo;*

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI di Avezzano rappresentata dal sig. *Giorgetti Attilio;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal sig. *Cattivera Domenico;*

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE, rappresentata dal signor *Tarantini Domenico;*

la FEDERAZIONE ITALIANA BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI, rappresentata dal sig. *Barsanti Dino* Segretario provinciale del settore terra e dal sig. *Cinelli Gastone,* si è stipulato il presente contratto collettivo provinciale di lavoro.

Art. 1.

OGGETTO

Il presente contratto provinciale fissa le norme essenziali di carattere generale regolanti i rapporti di lavoro fra datori di lavoro agricoli e salariati fissi.

Art. 2.

DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Il presente contratto collettivo provinciale decorre dal 1° luglio 1951.

Esso scade il 31 ottobre 1952 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se non disdettato da una delle parti almeno tre mesi prima della sua scadenza. La disdetta va fatta a mezzo lettera raccomandata.

In caso di disdetta il presente contratto conserva la sua validità fino alla data di stipulazione del nuovo contratto.

Art. 3.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende quel lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata normalmente non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

All'atto dell'assunzione tra il datore di lavoro e il lavoratore deve essere redatto e firmato il contratto individuale di lavoro, da valere a tutti gli effetti di legge, e conforme ad un modulo inserito nel libretto sindacale di lavoro.

Del contratto si firmeranno tre copie, di cui una sarà trattenuta dal datore di lavoro, una dal lavoratore, e la terza, a cura del datore di lavoro, sarà inviata all'Ufficio contributi unificati.

I contratti individuali devono uniformarsi a quanto dispone il presente Contratto collettivo.

Possono convenirsi condizioni diverse soltanto se più favorevoli ai lavoratori.

In nessun caso il lavoratore potrà essere retrocesso ad una categoria di salario inferiore a quella per la quale è stato assunto.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE - DISDETTA

Valgono le norme di legge.

La disdetta dovrà aver luogo a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno oppure mediante dichiarazione da annotarsi sul libretto sindacale di lavoro controfirmata dalle parti, almeno due mesi prima della scadenza del contratto individuale.

Il lavoratore al quale è stata data la disdetta ha l'obbligo di lasciare libera la abitazione e quanto altro avesse in godimento entro il giorno della scadenza del contratto.

Art. 6.

ASSUNZIONI

L'assunzione dei lavoratori deve aver luogo tramite l'Ufficio di collocamento, secondo le norme di legge sul collocamento della manodopera agricola.

Art. 7.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione definitiva dei salariati fissi è subordinata ad un periodo di prova di giorni trenta, durante il quale le parti conservano il reciproco diritto di sciogliere il contratto senza nessun preavviso.

Superato il periodo di prova senza che una delle parti abbia dato all'altra alcuna comunicazione, il lavoratore si intende confermato in servizio con la retribuzione della sua categoria.

Il lavoratore che durante il periodo di prova non viene confermato in servizio o non intende restare in servizio avrà diritto al salario per i soli giorni di lavoro effettivamente prestati.

Art. 8.

QUALIFICHE E MANSIONI

Agli effetti delle qualifiche le mansioni dei salariati fissi sono le seguenti:

Fatutto generico: è adibito ai lavori vari inerenti alla azienda agraria, compresi i lavori di stalla.

Carrettiere: è addetto alla guida dei carri; provvede inoltre alla bardatura e alla sbardatura delle bestie da tiro affidategli e risponde della merce che gli viene consegnata dal posto di carico a quello di scarico.

Barrocciaio: provvede ai normali lavori di carreggio e di soma, al carico e allo scarico delle merci trasportate, alla bardatura e alla sbardatura delle bestie da tiro affidategli.

Mulattiere: provvede ai lavori da soma, al carico ed allo scarico dei prodotti trasportati, alla bardatura e sbardatura del bestiame affidatogli.

Bifolco: provvede alla preparazione del terreno con aratri, elpidi, coltivatori, rulli e ruspe; alla pulizia degli attrezzi; alla falciatura dei mangimi e dei lettimi, alla conduzione delle macchine per la falciatura, mietitura e semina; al rifornimento ordinario delle stalle e alla aggiogatura del bestiame affidatogli per la lavorazione.

Bovaro, bovarolo, cavallante: eseguono tutti i servizi inerenti allo impiego dei bovini e degli equini, alla loro custodia ed al governo della stalla.

Cavallaro: attende alla custodia, al governo e all'allevamento degli equini che porta pure al pascolo: può avere in consegna un numero massimo di sei equini.

Stallino: provvede alla cura, custodia, governo e distribuzione del mangime al bestiame da lavoro stabulato e da tutte le normali operazioni interne della stalla, nonchè alla abbeverata del bestiame e alla assistenza delle bestie nel parto; può avere in consegna un numero massimo di sedici capi di bestiame.

Vaccaro: provvede al governo, alla custodia, alla mungitura, alla abbeveratura e passamano degli animali, alla pulizia degli attrezzi, alla distribuzione dei mangimi e lettimi, alla asportazione del letame e alla sistemazione delle concimaie, alla raccolta e conservazione del latte ed a quanto è necessario per la buona tenuta della stalla e del rendimento del bestiame ricoverato, nonchè alla assistenza del bestiame di parto apprestando le prime cure agli animali. Avrà cura di non più di quindici vacche da latte, di cui solo dodici da mungere; quando alle vacche si pratica la terza mungitura, il numero di esse non può superare gli undici capi, di cui solo otto da mungere.

Capoccia: ha la sorveglianza del personale adibito alle stalle, boverie, vaccherie e scuderie. E' alle dipendenze del dirigente dell'azienda e deve garantire la effettuazione tempestiva di tutti i servizi inerenti alla pulizia della stalla, al governo e alla alimentazione degli animali, ai quali deve altresì prestare le prime cure in caso di malattia.

Porcaro: provvede alla cura ed all'allevamento dei suini, al governo delle porcilaie ed alla sorveglianza del personale eventualmente alle sue dipendenze.

Toraro: è addetto alla cura, governo e custodia dei tori nonchè alla pulizia della stalla. Provvede inoltre all'assistenza igienico-sanitaria prima e dopo la monta.

Manzolaro: provvede all'allattamento, al foraggiamento, all'allevamento delle manze che gli sono affidate in numero massimo di 35, dalla nascita a 12 mesi, o in numero massimo di 20, da un anno a due anni. Provvede anche alla pulizia della stalla.

Fattoretto - caposquadra, caporale: è alle dipendenze del fattore dell'azienda. Ha la sorveglianza del personale affidatogli assicurando la buona esecuzione dei lavori campestri, la disciplina e la presenza del personale subordinato, l'osservanza degli orari, la conservazione e il buon uso delle macchine ed attrezzi in consegna o affidati al personale sottoposto alla sua sorveglianza.

Artigiano agricolo - Meccanico - Facocchio - Sellaio - Falegname - Fabbro - Carpentiere - Muratore - Motorista - Trattorista - Elettricista - Autista - Conducente autocarri, ecc.: prestano la loro opera nella azienda per tutti i lavori della loro arte che possano occorrere nella azienda stessa.

Cantoniere: provvede alla manutenzione delle strade poderali ed aziendali.

Pastore: provvede alla cura, allevamento e pascolo degli ovini; alla mungitura ed alle lavorazioni del latte; alla sorveglianza del personale alle sue dipendenze. Può avere in consegna un numero massimo di 150 capi di bestiame.

Sorvegliante: è addetto a tutti i servizi di guardiania, vigilanza e custodia del complesso dell'azienda (fabbricati, macchine, attrezzi, scorte vive e morte, ecc.)

Guardia giurata: è alle dipendenze del datore di lavoro o di chi lo rappresenta. In particolare provvede alla sorveglianza delle aziende onde impedire asportazioni e furti di materiali prodotti nella azienda stessa.

Inservienti addetti a servizi vari: provvedono ai lavori di portineria, custodia degli uffici e dei cancelli, ecc.

Ogni salariato fisso è responsabile delle scorte vive e morte, del bestiame, degli attrezzi, delle macchine, dei carri, e di quanto altro gli viene consegnato per le specifiche mansioni della sua qualifica.

Art. 9.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Il libretto sindacale di lavoro sarà ritirato dal datore di lavoro e dal lavoratore presso le rispettive organizzazioni sindacali.

Su detto libretto a cura del datore di lavoro ed alla presenza del lavoratore dovrà essere annotata la qualifica del lavoratore ed effettuate tutte le registrazioni inerenti il rapporto di lavoro.

Il libretto sindacale di lavoro deve essere mensilmente aggiornato ed il lavoratore è tenuto perciò a presentarlo al datore di lavoro a richiesta dello stesso.

Art. 10.

PAGHE MINIME MENSILI

	Paga base	Contingenza	Totale
Fatutto - generico . . .	8.500	9.000	17.500
Barocciaio - mulattiere - bovarolo - cavallante - cavallaro - manzolaro - porcaro pastore - cantoniere - sorvegliante - addetti ai servizi vari	9.000	9.000	18.000
Carrettiere - bifolco - bovaro stallino - toraro . . .	9.200	9.000	18.200
Vaccaro - fattoretto - caposquadra - caporale - guardia giurata	10.000	9.000	19.000
Capoccia - facocchio - sellaio - falegname - fabbro - muratore - carpentiere	11.000	9.000	20.000
Meccanico - trattorista - autista - motorista - elettricista - conducente autocarri - addetti ai frutteti	11.500	9.000	20.500

Art. 10 (seguito)

Dichiarazione a verbale

Nell'Azienda Torlonia si applicano le seguenti tariffe:

Fatutto - generico . . .	8.500	9.500	18.000
Barocciaio - mulattiere - bovarolo - cavallante - cavallaro - manzolaro - porcaro pastore - cantoniere - sorvegliante - addetti ai servizi vari	10.500	9.500	20.000
Carrettiere - bifolco - bovaro stallino - toraro	10.700	9.500	20.200
Vaccaro - fattoretto - caposquadra - caporale - guardia giurata	11.500	9.500	21.000
Capoccia - facocchio - sellaio - falegname - fabbro - muratore - carpentiere .	12.500	9.500	22.000
Meccanico - trattorista - autista - motorista - elettricista - conducente autocarri - addetti ai frutteti	13.000	9.500	22.500

Resta salva la facoltà di pattuire privatamente la corresponsione di generi in natura, che verranno quindi scomputati sulle paghe minime stabilite calcolando tutti i generi di produzione dell'azienda al prezzo di mercuriale, escluso il grano che sarà ceduto a prezzo di ammasso.

Per la casa e l'orto di cui eventualmente beneficino attualmente salariati fissi abitanti nelle aziende si stabiliscono i seguenti canoni: per abitazioni in muratura o comunque decenti L. 150 mensili a vano; per baracche di legno od altro materiale L. 75 mensili a vano: per orti: la stessa misura degli altri terreni limitrofi dati in affitto.

Art. 11.

RETRIBUZIONI IN ORDINE DI ETÀ E SESSO

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti 100%;
dai 17 ai 18 anni compiuti 80% unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni compiuti 75% unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni compiuti 60% unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% unità piena uomo;

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti 70% unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni compiuti 62% unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni compiuti 55% unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% unità piena uomo.

Art. 12.

CUMULO DI MANSIONI

Quando il salariato viene adibito a due o più mansioni, ha diritto al salario spettante alla categoria superiore per il periodo di cumulo delle mansioni stesse.

Art. 13.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro non può eccedere le otto ore giornaliere e le quarantotto settimanali. La loro distribuzione nella giornata sarà fatta in periodi, in relazione alle esigenze delle singole aziende.

La durata dell'orario di lavoro viene stabilita come segue:

gennaio, dicembre ore 6 (sei);
febbraio, novembre ore 7 (sette);
marzo, aprile, settembre, ottobre ore 8 (otto);
maggio, agosto ore 9 (nove);
giugno, luglio ore 10 (dieci).

Per i salariati addetti alla cura ed al governo del bestiame, in considerazione del carattere intermittente di tali lavori, l'orario ordinario di lavoro è determinato in via indiretta dal numero dei capi di bestiame in consegna e dalle mansioni di categoria, come da contratto.

Quando il salariato abbia una dotazione di bestiame inferiore a quella prevista dal presente contratto sarà adibito ad altre mansioni per un numero di ore proporzionato alla dotazione mancante, nell'ambito dello orario vigente stabilito dal presente contratto.

Art. 14.

INTERRUZIONE DI LAVORO - RECUPERO

Per il recupero delle ore di lavoro perduto a causa di forza maggiore valgono le disposizioni di legge.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

Lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario di lavoro di cui all'art. 13. Esso non potrà eccedere le due ore giornaliere e le dodici settimanali.

Lavoro notturno: Quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba.

Lavoro festivo: Quello eseguito nei giorni festivi.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità, e non dovranno perciò avere un carattere sistematico e continuativo.

Le percentuali di maggiorazione, da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono così stabilite:

lavoro straordinario 16%;
lavoro festivo 25%;
lavoro notturno 30%;
lavoro notturno-festivo 42%;
lavoro straordinario-festivo 38%.

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro festivo o notturno, quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi le normali prestazioni dei salariati fissi addetti al bestiame o comunque, di quei salariati fissi che, per le loro specifiche mansioni, svolgono attività a carattere discontinuo.

Art. 16.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi: tutte le domeniche e:

il 1° gennaio;
il 6 gennaio;
il 19 marzo;
il 25 aprile;
il Lunedì di Pasqua;
l'Ascensione;
il Corpus Domini;
il 1° maggio;
il 2 giugno;
il 29 giugno;
il 15 agosto;
il 1° novembre;
il 4 novembre;
l'8 dicembre;
il 25 dicembre;
il 26 dicembre;
la festa del Patrono del luogo.

Nei suddetti giorni il salariato fisso non è tenuto a prestare la sua opera e fruisce regolarmente della retribuzione globale.

Qualora in dette giornate festive i lavoratori prestassero la loro opera verranno retribuiti con il trattamento previsto per i lavori festivi, salvo quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 15.

Art. 17.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Sono considerate festività nazionali il 25 aprile, il 1° maggio, il 2 giugno e il 4 novembre.

Ai salariati fissi che prestino la loro opera nelle suindicate festività nazionali è dovuta, oltre la normale retribuzione giornaliera, compreso ogni elemento accessorio di questa, la retribuzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Qualora la festività ricorra nei giorni di domenica spetterà ai lavoratori stessi, oltre la normale retribuzione compreso ogni elemento accessorio di essa, anche una ulteriore retribuzione corrispondente alla aliquota giornaliera.

Art. 18.

RIPOSO SETTIMANALE

A tutti i lavoratori è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

I salariati fissi addetti al bestiame che, per esigenze della azienda e per le particolari mansioni della loro qualifica, sono tenuti a compiere nei giorni in cui cade il riposo settimanale e quello festivo, le prestazioni indispensabili nella azienda stessa e pertanto non possono usufruire dell'intera giornata di riposo, hanno diritto ad un periodo di riposo compensativo annuale di giorni sei.

Per i salariati fissi addetti alla mungitura che hanno un numero di capi di bestiame in consegna superiore alla metà di quello previsto nell'art. 8 del presente contratto, il riposo compensativo viene stabilito in giorni 14, se la mungitura è a mano, e in giorni 12, se la mungitura è meccanica.

Art. 19.

FERIE

A tutti i salariati fissi che abbiano compiuto un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, spettano otto giorni di ferie retribuite con salario globale per ogni anno.

In caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie, terrà conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, dei desideri dei salariati fissi.

Art. 20.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno al termine di ogni annata agraria spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia pari allo importo di sedici giornate di salario globale (paga base e contingenza).

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso della annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 21.

DIARIE E TRASFERTE

Al lavoratore che, per esigenze della Azienda, è comandato di servizio fuori del Comune o dei Comuni in cui sono site le Aziende, per cui sia costretto a consumare pasti o a pernottare fuori del Comune di residenza, spetta una indennità di diaria di lire 200 (duecento), lire 200 per pernottamento e lire 250 per ogni pasto.

Art. 22.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio avrà diritto ad un congedo di giorni sette retribuito, durante il quale sarà considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Avrà altresì diritto ad un permesso di giorni due in caso di decesso di parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Art. 23.

PREVIDENZA ED ASSISTENZA

Per le assicurazioni sociali, invalidità e vecchiaia, tubercolosi, natalità e nuzialità, infortuni, assegni famigliari valgono le vigenti disposizioni di legge.

Tutti i lavoratori, famigliari compresi, sono iscritti alla Mutua Malattia Lavoratori.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi mutualistici ed assicurativi secondo le norme di legge vigenti.

Art. 24.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le disposizioni di legge.

Art. 25.

DONNE E FANCIULLI

Per l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Art. 26.

ACCORDI CON MINORATI FISICAMENTE

Il datore di lavoro ha facoltà di concordare con i singoli tariffe inferiori a quelle previste dal presente contratto, quando il lavoratore sia minorato fisicamente e sempreché tali accordi siano sanzionati dalle rispettive Organizzazioni sindacali.

Art. 27.

MALATTIE E INFORTUNI

Le malattie e gli infortuni accertati dal lavoratore non costituiscono causa di licenziamento.

Il lavoratore infortunato od ammalato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di tre mesi, trascorso il quale e perdurando lo stato di infermità è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto, dietro corresponsione delle indennità maturate alla data di risoluzione del contratto stesso.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il lavoratore fisso ha diritto di usufruire della casa e di quanto altro avesse eventualmente in uso.

Il trattamento economico in caso di malattia ed infortunio è a totale carico dei rispettivi Istituti.

In caso di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 28.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Il richiamo alle armi e la chiamata per adempiere agli obblighi di leva non risolvono il rapporto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare o di richiamo, terminato il quale egli deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza.

In caso di richiamo per brevi periodi di istruzione, il lavoratore dovrà riprendere servizio non appena congedato.

Il periodo di richiamo o di chiamata per adempiere agli obblighi di leva va computato ai fini dell'anzianità di servizio.

Art. 29.

RIDUZIONE E CESSAZIONE DELLA STALLA NEL CORSO DELL'ANNO AGRICOLO

Se durante l'anno agricolo avviene la riduzione o cessazione della stalla per causa di forza maggiore (incendio, epidemia, ecc.) a richiesta del datore di lavoro, sarà immediatamente risolto il contratto di lavoro previa liquidazione delle indennità maturate e sempreché non sia possibile l'impiego del lavoratore in modo diverso nell'Azienda.

Nel caso che la riduzione o cessazione della stalla avvenga per volontà del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto di rimanere nell'azienda fino alla risoluzione del contratto individuale di lavoro disimpegnando diverse mansioni.

Art. 30.

TRAPASSO DI GESTIONE

Il trapasso o la cessazione dell'azienda da un datore di lavoro ad un altro, non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i diritti nei confronti del nuovo titolare dell'azienda per quanto concerne i crediti di lavoro, quando non sia stato liquidato dal datore di lavoro cessante.

Art. 31.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi e il loro datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Le infrazioni agli ordini, alla disciplina, agli obblighi previsti dal presente contratto, potranno essere puniti, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) Multa sino ad un massimo di due ore di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo il lavoratore si assenti od abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza il lavoratore arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza o comunque che sia in stato di ubriachezza sul lavoro

2) Multa pari all'importo di una giornata di lavoro:

a) nei casi di recidiva o di maggiore gravità nelle mancanze di cui al n. 1).

3) Licenziamento immediato, senza preavviso ed indennità nei casi seguenti:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o chi lo rappresenta;

b) danneggiamento doloso agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili, al bestiame;

c) assenza ingiustificata per tre giorni;

d) condanne penali per reati comuni;

e) recidiva in mancanze che abbiano dato luogo a punizioni di cui al paragrafo 2);

f) in tutti gli altri casi di tale gravità che non consentono la continuazione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Art. 32.

NOTIFICA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI - RICORSI

La notifica del provvedimento disciplinare, in caso di multa o sospensione, verrà fatta entro due giorni dall'avvenuta comunicazione del provvedimento con annotazione sull'apposito foglio del libretto sindacale di lavoro.

Il licenziamento verrà fatto mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Qualora il lavoratore rifiuti di consegnare il libretto sindacale di lavoro, il rifiuto sarà considerato come mancanza punibile, prevista dal paragrafo 1) dell'articolo 31 ed in questo caso il datore di lavoro notificherà il provvedimento con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Contro le sanzioni disciplinari intimate, che diventano provvisoriamente esecutive, il lavoratore colpito ha diritto di ricorso alla propria Organizzazione Sindacale entro 15 giorni dalla registrazione della sanzione sul libretto sindacale o dalla notifica. Passato tale termine senza che il ricorso sia stato prodotto, le sanzioni diventano definitive.

Il licenziamento divenuto definitivo rende obbligatorio l'abbandono del fondo entro 15 giorni, lasciando liberi altresì i locali con annessi e connessi di persone e di cose interposte.

Art. 33.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e lavoratore, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, le controversie individuali dovranno essere demandate, per il sollecito amichevole componimento alla conciliazione delle rispettive organizzazioni sindacali.

Art. 34.

CONTROVERSE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto collettivo di lavoro saranno esaminate dalle Organizzazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 35.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Al salariato fisso che abbia compiuto un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda spetta in caso di licenziamento o di dimissioni una indennità di anzianità pari al salario globale (paga base e contingenza) di giorni sei per ogni anno di servizio prestato con decorrenza dalla annata agraria 1946-47 e precisamente dal 1° novembre 1946.

Per il periodo antecedente e con decorrenza massima dal 1922, la indennità di anzianità di servizio sarà computata a tre giornate di salario globale per ogni anno di servizio prestato.

In caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro, la indennità di anzianità è frazionabile in dodicesimi.

In caso di morte del lavoratore, l'indennità di anzianità di servizio dovrà essere liquidata ai congiunti viventi a carico o, in difetto, agli eredi.

In caso di licenziamento in tronco, il lavoratore perde il diritto alla indennità di cui sopra.

Art. 36.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

L'indennità di contingenza prevista dall'art. 10 del presente contratto, potrà essere riveduta ogni bimestre per essere adeguata al costo della vita, su domanda di una delle organizzazioni contraenti, da presentarsi con lettera raccomandata almeno 15 giorni prima della scadenza di ciascun periodo bimestrale.

Le variazioni diverranno operative dal giorno successivo a quello della maturazione del bimestre.

Ciascun aumento o diminuzione opera soltanto sulla contingenza prevista dall'art. 10.

Art. 37.

DIVISIONE PER ZONE PER L'APPLICAZIONE DELLE TARIFFE

In tutta la Provincia si applica la tabella di cui allo art. 10, alla quale si riferisce pertanto la seguente suddivisione per zone:

Zona di pianura: tariffa integrale: terreni giacenti nella conca del Fucino dei vari paesi ripuari; pianura del Cavaliere; terreni della zona di Monticchio, Onna, Comune di Fossa e di S. Demetrio nei Vestini che giacciono nella conca aquilana: terreni dei comuni di Sulmona, Raiano, Corfinio, Vittorito, Bugnara, Introdacqua, Pratola Peligna, Prezza, Pettorano sul Gizio, Roccacasale, che giacciono nella pianura Sulmontina;

Zona di montagna: tariffa con riduzione del 20%: i terreni dei Comuni di: Alfedena, Civitella Alfedena, Ateleta, Bisegna, Anversa, Balsorano, Barrea, Canistro, Civitella Roveto, Cocullo, Collarmele, Civita D'Antino, Campo di Giove, Campotosto, Cansano, Capitignano, Cappadocia, Calascio, Castel del Monte, Caporciano, Collelongo, Gioia de' Marsi, Ocre, Opi, Ortona de' Marsi, Ovindoli, Pescasseroli, Pescocostanzo, Rivisondoli, Rocca di Botte, Rocca di Cambio, Rocca di Mezzo, Roccapia, Roccaraso, Sante Marie, Scoppito, S. Stefano di Sessanio, Tornimparte, S. Vincenzo Valle Roveto, Scanno, Scontrone, Villalago, Villetta Barrea, Villavallelonga, Cagnano Amiterno, e le delegazioni di Camarda, Collebrincioni, Lucoli, Arischia del comune di L'Aquila, nonchè i terreni dei comuni di Oricola, Pereto, Carsoli, Massa d'Albe, Aielli Alto.

Zona di collina: tariffa con riduzione del 10%: tutti i terreni dei Comuni della provincia non elencati nelle altre zone.

Art. 38.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano ferme le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 15 OTTOBRE 1957, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI L'AQUILA

Addì 15 ottobre 1957 presso la sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori di L'Aquila.

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal dott. *Carlo Galeota;*

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal cav. *Domenico Cattivera,*

e

la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli, aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal signor *Tizio Corradi;*

la Federbraccianti Provinciale, aderente alla Confederazione Generale Italiana del Lavoro, rappresentata dal sig. *Ivo Iorio;*

si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere per i braccianti agricoli avventizi di tutto il territorio della Provincia dell'Aquila.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo provinciale regola i rapporti di lavoro tra datori di lavoro agricoli e braccianti avventizi da valere per la provincia dell'Aquila.

Art. 2.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per l'esecuzione di determinati lavori e retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta a termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti in materia.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia. Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il quattordicesimo anno di età.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere e le quarantotto settimanali, la loro distribuzione nella giornata sarà fatta in periodi e in relazione alle esigenze dell'azienda.

La distribuzione nei mesi dell'anno viene stabilita come segue:

mesi di gennaio e dicembre - ore 6 giornaliere;

mese di febbraio - ore 7 giornaliere;

mesi di marzo, aprile, maggio, settembre, ottobre e novembre - ore 8 giornaliere;

mesi di giugno, luglio e agosto ore 9 giornaliere.

Nelle zone o nei Comuni della Provincia ove si verificasse carenza di manodopera nei periodi di più intenso lavoro, e cioè nei mesi di giugno, luglio e agosto, l'orario ordinario di lavoro, per le stesse zone e per gli stessi Comuni, sarà portato ad un limite massimo di 10 (dieci) ore lavorative per giornata senza far luogo a maggiorazioni per lavoro straordinario per la decima ora.

Qualora in qualche zona o Comune della Provincia venga constatata una preoccupante situazione di disoccupazione agricola, anche durante il periodo di più intenso lavoro, l'orario ordinario giornaliero potrà essere limitato, per le stesse zone e per gli stessi comuni, a un massimo di 8 ore.

La durata dell'orario sopra stabilito non si applica ai lavori di trebbiatura e di mietitura, poichè tali lavori sono disciplinati da accordi collettivi speciali.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 7, nonchè la festa del Santo Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le 2 ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui al penultimo comma del presente articolo. Le percentuali di maggiorazioni da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario 16 %;

lavoro festivo 25 %;

lavoro notturno 30 %;

lavoro straordinario festivo 40 %;

lavoro festivo notturno 50 %.

Non si farà luogo a maggiorazione per lavoro notturno, quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte, per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Le maggiorazioni di cui sopra non si sommano intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

il primo dell'anno;

il giorno dell'Epifania;

il giorno della festa di S. Giuseppe;

il 25 aprile, anniversario della liberazione;

il giorno del lunedì di Pasqua;

il giorno dell'Ascensione;

il giorno del Corpus Domini;

il primo maggio, festa del lavoro;

il 2 giugno - anniversario della Fondazione della Repubblica;

il 29 giugno, Santi Pietro e Paolo;

il 15 agosto - giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;

il primo novembre - Ognissanti;

il 4 novembre - giorno dell'Unità Nazionale;

l'8 dicembre - giorno dell'Immacolata Concezione;

il 25 dicembre - giorno di Natale;

il 26 dicembre - S. Stefano;

la festa del Santo Patrono del Luogo.

Art. 8.

CLASSIFICHE E MANSIONI

Agli effetti della qualifica per le mansioni cui adempiono, i braccianti si dividono nei seguenti gruppi:

Bracciante generico e fatutto;

Bifolco, carrettiere, birocciaio;

Porcaro, pastore, vaccaro, boaro, boarolo, cavallaro, mulattiere;

Facocchio, falegname, sellaio, fabbro, carpentiere, muratore, ecc.;

Meccanico, motorista, trattorista, specializzati addetti ai frutteti e vigneti.

Art. 9.

RETRIBUZIONI DEL LAVORATORE AVVENTIZIO
PAGHE MINIME ORARIE

I ZONA

	Paga base	Contingenza al 31-3-1957	TOTALE orario
Fatutto, generico	50,90	55,29	106,29
Bifolco, carrettiere, birocciaio	52 —	55,29	107,29
Porcaro, pastore, vaccaro, boaro, ecc.	54,20	55,29	109,49
Facocchio, falegname, sellaio, ecc.	57,50	55,29	112,79
Meccanico, motorista, trattorista e special. addetti ai frutteti e vigneti . . .	61,90	55,29	117,19

II ZONA

	Paga base	Contingenza al 31-3-1957	TOTALE orario
Fatutto, generico	45,81	50,39	96,20
Bifolco, carrettiere, birocciaio	46,80	50,39	97,19
Porcaro, pastore, vaccaro, boaro, ecc.	48,78	50,39	99,17
Facocchio, falegname, sellaio, ecc.	51,75	50,39	102,14
Meccanico, motorista, trattorista e special. addetti ai frutteti e vigneti . . .	55,71	50,39	106,10

III ZONA

Per quanto riguarda le paghe basi della terza zona le medesime sono state determinate tenendo conto del minimo salariale stabilito in base agli impegni assunti dalle Organizzazioni Nazionali contraenti l'accordo Nazionale di scala mobile (24-9-1952) per i salari agricoli; impegno che fissava un plafond minimo salariale di L. 650 (paga base e contingenza).

	Paga base	Contingenza al 31-3-1957	TOTALE orario
Fatutto, generico	48,05	45,31	93,36
Bifolco, carrettiere, birocciaio	48,70	45,31	94,09
Porcaro, pastore, vaccaro, boaro, ecc.	49,50	45,31	94,81
Facocchio, falegname, sellaio, ecc.	52,20	45,31	97,51
Meccanico, motorista, trattorista e special. addetti ai frutteti e vigneti . . .	54,50	45,31	99,81

Al lavoratore compete inoltre una indennità, in luogo delle festività Nazionali, e infrasettimanali, nonchè di quegli Istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc. di cui non può beneficiare il bracciante avventizio perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità viene stabilita nella misura dell'11 % (undici per cento) sull'insieme della paga base e contingenza e dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione non operando sulla indennità stessa le percentuali dovute per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Le paghe e le indennità sopra stabilite verranno corrisposte per le ore di lavoro effettivamente prestate dal lavoratore; non si terrà tuttavia conto delle brevi sospensioni od interruzioni di lavoro dovute a causa di forza maggiore.

Restano ferme le condizioni di maggior favore riconosciute ai lavoratori.

Art. 10.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONI DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne e i ragazzi, è determinata nel modo seguente:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni compiuti 100 % della tariffa;
dai 17 ai 18 anni compiuti 80 % unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compiuti 75 % unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni compiuti 60 % unità piena uomo
dai 14 ai 15 anni compiuti 50 % unità piena uomo

DONNE

dai 17 ai 55 anni compiuti 75 % unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compiuti 65 % unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni compiuti 55 % unità piena uomo
dai 14 ai 15 anni compiuti 50 % unità piena uomo

Art. 11.

DIVISIONE PER ZONE DELLA PROVINCIA PER L'APPLICAZIONE DELLE TARIFFE DI CUI ALL'ART. 9

1) *Zona di pianura - pagamento tariffa intera*:

Terreni giacenti nella Conca del Fucino dei vari paesi ripuari, pianura del Cavaliere; terreni della zona di Monticchio, Onna, comuni di Fossa e di S. Demetrio nei Vestini che giacciono nella conca aquilana; i terreni dei comuni di Sulmona, Raiano, Corfinio, Bugnara, Introdacqua, Pratola Peligna, Prezza, Pettorano, Roccacasale che giacciono nella pianura sulmontina.

2) *Zona di collina - diminuzione del 10 % delle tariffe stabilite*:

Su tutti i terreni dei Comuni della Provincia non elencati nelle altre due zone.

3) *Zona di montagna - diminuzione del 20 % delle tariffe stabilite (salvo il plafond di cui all'art. 9)*:

Per i terreni dei comuni di Alfedena, Civitella Alfedena, Ateleta, Bisegna, Anversa, Balsorano, Barrea, Canistro, Civitella Roveto, Cocullo, Collarmele, Civita D'Antino, Campo di Giove, Campotosto, Cansano, Capitignano, Cappadocia, Calascio, Castel del Monte, Caporciano, Collelongo, Gioia dei Marsi, Ocre, Opi, Ortona dei Marsi, Ovindoli, Pescasseroli, Pescocostanzo, Rivisondoli, Rocca di Botte, Rocca di Cambio, Rocca di Mezzo, Roccapia, Roccaraso, Sante Marie, Scoppito, Santo Stefano di Sessanio, Tornimparte, S. Vincenzo Valle Roveto, Scanno, Scontrone, Villalago, Villetta Barrea, Villavallelonga, Cagnano Amiterno, Lucoli, Oricola, Pereto, Carsoli, Massa D'Albe, Aielli Alto, le delegazioni di Camarda, Collebrincioni, Arischia.

Art. 12.

LAVORI A COTTIMO

Quando il lavoro sia retribuito a cottimo le relative tariffe dovranno essere determinate in modo che al lavoratore laborioso di normale capacità lavorativa sia consentito di conseguire un guadagno non inferiore al 10 % oltre la paga del salario ordinario (paga base e contingenza); il contratto relativo deve essere pattuito direttamente tra il conduttore dell'azienda ed il lavoratore.

Qualora però trattasi di cottimo a carattere collettivo, nello stabilire le condizioni e le modalità di esecuzione, i lavoratori possono essere assistiti dalle Organizzazioni Sindacali.

Quando la liquidazione del cottimo sia fatta a periodi superiori alla quindicina saranno corrisposti acconti settimanali sino al 90 % del cottimo eseguito.

Art. 13.

LAVORI SPECIALI

Nei lavori di spandimento della calciocianamide e nei lavori eseguiti in acqua ed in fossi acquitrinosi, spurgo canali, svalla boschi, segatura e spaccatura a mano della legna, falciatura, potatura di alberi (ivi compresa quella per la ricostituzione degli uliveti), le tariffe salariali (paga base e contingenza) di cui alla tabella dell'art. 9 e relative al bracciante generico, saranno maggiorate del 15 %.

Nei lavori di bonifica e sistemazione idraulica forestale montana, totalmente finanziati dallo Stato, da chiunque eseguiti, si applicano le tariffe della prima zona maggiorate del 15 %, da calcolarsi sulla paga globale (paga base più contingenza) del bracciante generico.

Art. 14.

DIARIE E TRASFERTE

Il lavoratore che per esigenze dell'azienda è comandato di servizio fuori del Comune o dei Comuni in cui sono site le aziende, per cui sia costretto a consumare pasti o a pernottare fuori del Comune di sua residenza, spetta una indennità di lire 300 per pernottamento, di lire 350 per ogni pasto e di lire 300 di diaria.

Art. 15.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili; ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro, e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 16.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, per le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme di legge.

Art. 17.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le norme di legge.

Per le donne che allattano, in attesa di eventuali altre disposizioni, si applicano le consuetudini locali.

Art. 18.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi ne fa le veci, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato. I rapporti tra i lavoratori nella azienda, e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina dell'azienda.

Per le infrazioni disciplinari e contrattuali, da parte del lavoratore sono previste le seguenti sanzioni:

a) richiamo per le brevi assenze dal lavoro e non giustificate;

b) multa fino a un massimo di un'ora per il lavoratore che abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo; che per negligenza arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine ed agli attrezzi avuti in consegna;

c) licenziamento immediato nei casi seguenti:

insubordinazione grave verso il datore di lavoro o il suo rappresentante; danneggiamento doloso agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabilimenti e al bestiame.

Sorgendo controversia a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo il disposto dell'art. 19.

Art. 19.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali, le quali, attraverso una Commissione paritetica, costituita da un rappresentante per ciascuna delle due Organizzazioni interessate, esperiranno il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia all'Organizzazione che tutela la controparte.

La Commissione paritetica si riunirà entro sette giorni dalla data di ricezione della denuncia da parte della Organizzazione sindacale interessata.

Art. 20.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione od interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle Organizzazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Le vertenze denunciate debbono essere espletate entro un limite massimo di 20 giorni dalla data di denuncia, salvo proroghe reciprocamente concordate. In caso di mancato amichevole componimento resta stabilito che le parti adiranno l'Ufficio Provinciale del Lavoro, come arbitro amichevole compositore.

Non raggiungendosi l'accordo nella sede sopradetta, le parti saranno libere di svolgere quell'azione legale che riterranno più opportuna.

Art. 21.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

L'indennità di contingenza di cui all'art. 9 del presente contratto subirà le variazioni in aumento o in diminuzione stabilite dall'accordo nazionale 24-9-1952 di scala mobile per i salari agricoli.

Art. 22.

DURATA E DECORRENZA

Il presente contratto ha la durata di due anni a decorrere dal 15 aprile 1957. La maggiorazione dell'indennità di cui all'art. 9 andrà in vigore dal 15 marzo 1957.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti almeno quattro mesi prima della sua scadenza.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia e validità fino all'entrata in vigore del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 22 SETTEMBRE 1953, INTEGRATIVO DEL PATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI PESCARA DEL 31 LUGLIO 1951

L'anno 1953 il giorno 22 del mese di settembre nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Pescara:

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI rappresentata dal suo Presidente avv. *Manlio Pardi* e dal rag. *Licurgo De Angelis* nella qualità di componente della Giunta Esecutiva;

il SINDACATO PROVINCIALE PROPRIETARI ED AFFITTUARI CONDUTTORI, rappresentata dal suo Presidente dott. *Camillo Marcantonio;*

il SINDACATO PROVINCIALE PROPRIETARI ED AFFITTUARI COLTIVATORI DIRETTI, rappresentato dal sig. *Vincenzo Sferrella;*

assistiti dal dott. *Vincenzo Pastore,* Direttore della Unione Provinciale degli Agricoltori;

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE PICCOLI E MEDI PROPRIETARI CONDUTTORI, rappresentata dal Presidente prof. *Saverio Sechini,* assistito dal Direttore dell'Associazione stessa sig. *Vincenzo Domizio;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal Presidente comm. *Luigi Cicoria,* assistito dal Direttore della Federazione stessa rag. *Giuseppe Traversa;*

e

la CONFEDERAZIONE PROVINCIALE E LA FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI rappresentata dal sig. *Nando Franceschelli;*

la LIBERTERRA PROVINCIALE rappresentata dal sig. *Perfetto Antonio* ed il Sindacato Provinciale Braccianti e Salariati rappresentato dal suo Segretario sig. *Violante Paris,* assistiti dal dott. *Danilo Bruni,* Segretario Generale della C.I.S.L. Unione Sindacale Provinciale;

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Provinciale di lavoro da valere per i Salariati Fissi dell'Agricoltura nella Provincia di Pescara.

Art. 1.

In considerazione del fatto che le paghe dei salariati fissi non sono state più riviste dal 1° marzo 1949, mentre il costo della vita ha subito aumenti con conseguenti scatti della scala mobile, si ritocca il secondo elemento facente parte delle retribuzioni attualmente in vigore per le singole categorie di tali lavoratori, lasciando invariate le paghe basi attribuite alle categorie stesse.

Pertanto le nuove retribuzioni mensili vengono fissate come segue:

Salariato generico paga base L. 5.300, 2. el. lire 12.700, totale L. 18.000;

Guardiano paga base L. 6.240, 2. el. L. 12.888, totale L. 19.128;

Bifolco paga base L. 3.425, 2. el. L. 12.325, totale L. 15.740;

Vaccaro paga base L. 4.365, 2. el. L. 12.513, totale L. 16.878;

Trattorista paga base L. 7.590, 2. el. L. 13.158, totale L. 20.748;

Ortolano paga base L. 3.665, 2. el. L. 12.373, totale L. 16.038;

Vignarolo paga base L. 3.250, 2. el. 12.290, totale L. 15.540.

Art. 2.

Le suddette retribuzioni vanno riferite alla giornata lavorativa di ore 8 ed entrano in vigore con decorrenza dal 1° maggio 1953.

Art. 3.

Restano in vigore le norme stabilite nel precedente accordo del 1° marzo 1949 per quanto si riferisce alle retribuzioni per corresponsione di vitto e alloggio ed a quelle per età o sesso del lavoratore. (Vedi allegato).

Art. 4.

Per la parte normativa e per quanto non contemplato nel presente accordo si fa riferimento al Contratto Nazionale di Lavoro per i salariati fissi della Agricoltura del 31 luglio 1951 ed alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 5.

Il presente accordo avrà la durata di un anno a decorrere dalla data della sua stipulazione e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se non sarà disdettato da una delle parti contraenti almeno un mese prima della sua scadenza a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

ALLEGATO

ACCORDO COLLETTIVO 1° MARZO 1949, PER L'AGGIORNAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DEI SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI PESCARA

L'anno 1949, il giorno 1 del mese di Marzo, nella sede dell'Ufficio provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Pescara, alla presenza del:

dott. *Ermete Brancacci* e del dott. *Aurelio Del Zoppo,* rispettivamente Direttore e Segretario Provinciale dell'Ufficio predetto, si sono riuniti i signori

Nando Franceschelli, nella sua qualità di Segretario della CONFEDERTERRA PROVINCIALE;

Perfetto Antonio, nella sua qualità di Segretario della Libera CONFEDERAZIONE LAVORATORI AGRICOLI;

Domizio Vincenzo, nella sua qualità di Direttore dell'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE PICCOLI E MEDI PROPRIETARI;

rag. *Enzo Plevano,* in rappresentanza della FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI;

dott. *Federico Ghiotti,* Delegato dell'ASSOCIAZIONE AGRICOLTORI, Sezione Proprietari ed Affittuari Conduttori, assistito dal dott. *Vincenzo Pastore,* Segretario dell'Associazione Agricoltori;

allo scopo di procedere all'aggiornamento dei salari mensili per i salariati fissi agricoli della provincia di Pescara.

Dopo ampia ed esauriente discussione, le parti come sopra costituite hanno deciso:

1) di determinare i nuovi salari, come segue:

Qualifica	Salario base (Lire)	II elemento (Lire)	Totale mensile (Lire)
Salariato generico . .	5.300	9.700	15.000
Guardiano	6.240	9.700	15.940
Bifolco	3.425	9.700	13.125
Vaccaro	4.365	9.700	14.065
Trattorista	7.590	9.700	17.290
Ortolano	3.665	9.700	13.365
Vignarolo	3.250	9.700	12.950

2) di dare decorrenza ai salari stessi a partire dall'11 novembre 1948 e scadenza al 10 novembre 1949;

3) di fare riferimento, per tutto quanto non contemplato nel presente accordo, alle clausole contenute in quello precedente stipulato il 7 gennaio 1948 (vedi allegato).

ALLEGATO

ACCORDO COLLETTIVO 7 GENNAIO 1948, PER LA DETERMINAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DEI SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI PESCARA

L'anno 1948, il giorno 7 del mese di gennaio, nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro di Pescara, alla presenza del dott. *Aurelio Del Zoppo*, Segretario dell'Ufficio predetto, si sono riuniti i signori:

Perfetto Antonio nella sua qualità di Segretario del SINDACATO PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI AGRICOLI, assistito da *Ferri Carlo*, in rappresentanza della CONFEDERTERRA PROVINCIALE;

Bosco Nestore, nella sua qualità di Presidente della FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, assistito da *Domizio Vincenzo*, Direttore della FEDERAZIONE stessa;

avv. *De Fermo Carlo*, nella sua qualità di Presidente dell'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI;

dott. *Ghiotti Federico*, in qualità di Delegato della SEZIONE PROVINCIALE PROPRIETARI ED AFFITTUARI CONDUTTORI, assistiti dal dott. *Pastore Vincenzo*, Segretario dell'ASSOCIAZIONE AGRICOLTORI,

onde procedere alla determinazione dei salari per i salariati fissi dipendenti da aziende agrarie della provincia e nella considerazione che detti salari devono essere aggiornati e rapportati alle attuali esigenze di vita dei lavoratori.

Dopo ampia ed esauriente discussione, si è raggiunto l'accordo seguente:

Art. 1.

RETRIBUZIONI DEI LAVORATORI

Il salario dei lavoratori, che verrà corrisposto normalmente a fine mese, verrà ad essere composto di due elementi e cioè di un elemento fisso e cioè del salario base e di un elemento variabile; solamente il secondo potrà essere revisionato alla scadenza dell'accordo.

Il salario varia a seconda delle qualifiche attribuite ai lavoratori e sarà quello seguente:

Qualifica	Salario base (Lire)	II elemento (Lire)	Totale (Lire)
Salariato generico . . .	4.200	7.800	12.000
Guardiano	4.950	7.800	12.750
Bifolco	2.700	7.800	10.500
Vaccaro	3.450	7.800	11.250
Trattorista	5.700	7.800	13.500
Ortolano	2.890	7.800	10.690
Vignarolo	2.560	7.800	10.360

Qualora al salariato fisso venisse somministrato il vitto per l'intera giornata secondo le consuetudini locali, dal salario come sopra stabilito sarà detratto l'importo relativo che non potrà superare L. 110 per gli uomini e L. 88 per le donne ed i ragazzi al giorno.

Nel caso che il datore di lavoro fornisse l'alloggio, al salariato fisso, sul salario spettantegli, verrà detratto l'importo che non potrà superare le L. 10 giornaliere.

Art. 2.

APPLICAZIONE DEI SALARI

I salari di cui al precedente articolo, si intendono stabiliti per gli uomini dai 18 ai 65 anni; essi verranno ridotti del 20% per gli uomini dai 16 ai 18 anni; del 25% per le donne e del 30% per i ragazzi inferiori ai 16 anni.

Art. 3.

DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo ha vigore a tutti gli effetti dalla data dell'11 novembre 1947 e termina al 10 novembre 1948, cioè ha valore per tutta l'annata agraria in corso; la eventuale revisione dovrà essere richiesta 30 giorni avanti la sua scadenza e cioè entro il 10 ottobre 1948 mediante raccomandata da inviare alle altre parti contraenti ed, in copia, all'Ufficio Provinciale del Lavoro, dalla parte che ne prende l'iniziativa.

Visti, il contratto e gli accordi che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 6 MAGGIO 1955, PER L'ADEGUAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DEI LAVORATORI ADDETTI ALLE AZIENDE FLORICOLE E VIVAISTE DELLA PROVINCIA DI PESCARA

L'anno 1955, addì 6 del mese di maggio, in Pescara e nella Sede dell'U.R.L.M.O., su convocazione dell'Ufficio stesso, si sono riuniti i signori:

avv. *Vincenzo Pastore*, Direttore dell'Unione Provinciale degli Agricoltori;

Vincenzo Domizio, della Federazione Provinciale Coltivatori Diretti;

Gerardo Di Francesco, della Federbraccianti Provinciale;

Antonio Perfetto, Segretario della Camera Sindacale Provinciale U.I.L.;

Piero Natale, della Unione Sindacale C.I.S.L. Provinciale:

allo scopo di procedere all'aggiornamento delle retribuzioni per i lavoratori dipendenti da aziende floricole e vivaiste della provincia.

Presiede la riunione il dott. *Domenico Bindi*, capo servizio rapporti di lavoro dell'U.R.L.M.O.

Dopo ampia e cordiale discussione, le parti come sopra costituite hanno deciso di determinare le nuove retribuzioni nelle seguenti misure:

Capo giardiniere o capo vivaista paga mensile	L.	27.200 —
Giardiniere o vivaista paga mensile .	»	22.250 —
Aiuto giardiniere o aiuto vivaista paga mensile	»	18.215 —
Ausiliari aziendali paga mensile . . .	»	16.220 —
Ragazzi apprendisti paga giornaliera .	»	542 —
Lavoratori comuni paga giornaliera .	»	722,54

Le paghe così determinate sono comprensive delle maggiorazioni di scala mobile in vigore alla data di stipulazione del presente accordo. Per l'avvenire le retribuzioni subiranno le normali variazioni della scala mobile medesima.

La decorrenza del presente accordo è quella della data della sua stipulazione.

Per tutto quanto non contemplato nel presente accordo, si fa riferimento a quello dei salariati fissi e dei braccianti avventizi.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 10 LUGLIO 1956, PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA MIETITURA DEL GRANO, DELLA PROVINCIA DI PESCARA

L'anno 1956 il giorno 10 luglio in Pescara nella sede dell'U.R.L.M.O. su convocazione dell'Ufficio stesso si sono riuniti i signori:

avv. *Vincenzo Pastore,* Direttore dell'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI;

Di Francesco Gerardo, Segretario della Federbraccianti provinciale della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO;

dott. *Raffaele Ricci,* della C.I.S.L. - UNIONE SINDACALE PROVINCIALE;

Antonio Perfetto, della U.I.L. - CAMERA SINDACALE PROVINCIALE;

allo scopo di stipulare il presente accordo da valere per i lavoratori addetti alla mietitura nella provincia di Pescara per la campagna 1956.

Dopo cordiale discussione, le parti hanno concordato quanto segue:

Art. 1.

L'orario di lavoro normale è fissato in ore 10 giornaliere pari a 60 ore settimanali; per le ore eccedenti si procederà all'applicazione di maggiorazioni contemplate nel patto per i braccianti avventizi.

Art. 2.

Il salario per i lavoratori di età tra i 18 ed i 65 anni rimane fissato in L. 111 all'ora e L. 1.110 per giornata di 10 ore. Tale salario è comprensivo dell'elemento base, del 2° elemento, della maggiorazione di scala mobile e di ogni altra maggiorazione d'istituto comunque spettante in base alle vigenti leggi ed al contratto collettivo di lavoro del 28 febbraio 1951 e relative modifiche. Per le donne e gli uomini superiori ai 65 anni, per gli uomini dai 16 ai 18 anni e per i ragazzi sotto i 16 anni il salario verrà ridotto in conformità di quanto stabilito nell'art. 9 del C.C.P. per i braccianti avventizi della provincia di Pescara del 28 febbraio 1951.

Art. 3.

Il presente accordo ha la durata di un anno a decorrere dal 7 giugno 1956.

Art. 4.

Con riferimento alle consuetudini locali i lavoratori hanno diritto alla somministrazione in sovrappiù alle mercedi, del vitto e del vino.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 26 APRILE 1957, INTEGRATIVO DEL PATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 15 FEBBRAIO 1957, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI PESCARA

L'anno 1957, il giorno 26 del mese di aprile, nella sede dell'Ufficio Regionale del Lavoro e della M. O. in Pescara;

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal suo Presidente avv. *Manlio Pardi* e dal suo V. Presidente dott. *Federico Ghiotti*;

la Sezione Provinciale dell'Unione Provinciale Agricoltori - Proprietari ed Affittuari Conduttori, rappresentata dal suo Presidente dott. *Camillo Marcantonio*;

la Sezione Provinciale dell'Unione Provinciale Agricoltori - Proprietari ed Affittuari Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo Presidente sig. *Vincenzo Sferrella*;

tutti assistiti dal Direttore dell'Unione avv. *Vincenzo Pastore*;

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo Presidente comm. *Luigi Cicoria*, assistito dal Direttore della Federazione stessa ragioniere *Giuseppe Traversa*;

l'Associazione Provinciale Piccoli e Medi Proprietari Conduttori, rappresentata dal suo Presidente prof. *Saverio Sechini*, assistito dal Direttore dell'Associazione stessa sig. *Vincenzo Domizio*;

e

la Federbraccianti Provinciale, rappresentata dal suo Segretario sig. *Gerardo Di Francesco*;

la Federazione Provinciale Braccianti Agricoli — C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Antonio Iampieri*;

il Sindacato Provinciale Braccianti Agricoli — UIL Terra, rapresentato dal suo Segretario sig. *Giuseppe Lombardi*;

alla presenza del dott. *Domenico Bindi*, Capo del Servizio Rapporti di Lavoro dell'Ufficio Regionale del Lavoro e M. O.;

si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere per i braccianti agricoli avventizi della provincia di Pescara.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo provinciale regola i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro agricoli ed i braccianti avventizi della provincia di Pescara.

Art. 2.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata, anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o, comunque, a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

ASSUNZIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia. Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il 14° anno di età.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere e le 48 settimanali; la loro distribuzione nei mesi dell'anno viene stabilita come segue:

mesi di dicembre e gennaio: ore 6;

mesi di febbraio, marzo e aprile: ore 7;

mesi di maggio, giugno, luglio, agosto, settembre, ottobre e novembre: ore 8.

La presente norma non si applica ai lavori di mietitura e trebbiatura, essendo in vigore per i suddetti lavori accordi speciali.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) Lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) Lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) Lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui alla norma successiva, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico. Non si fa luogo a maggiorazione per lavoro notturno, quando questa cada in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla intera retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario 16%; lavoro festivo 25%; lavoro notturno 30%; lavoro festivo notturno 70%.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

Il 1° dell'Anno;
Il giorno dell'Epifania (6 gennaio);
Il giorno della festa di S. Giuseppe (19 marzo);
Il 25 Aprile, anniversario della liberazione;
Il giorno dell'Ascensione;
Il giorno di Lunedì dopo Pasqua;
Il giorno del Corpus Domini;
Il 1° Maggio, festa del lavoro;
Il 2 Giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;
Il giorno della festa dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
Il giorno dell'Assunzione della Madonna (15 agosto);
Il 1° Novembre, tutti i Santi;
Il 4 Novembre, giorno dell'Unità d'Italia;
Il giorno dell'Immacolata Concezione (8 dicembre);
Il 25 Dicembre, Natale;
Il 26 Dicembre, S. Stefano;
La festa del Patrono del luogo.

Art. 8.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE AVVENTIZIO

Agli effetti della corresponsione della retribuzione ai lavoratori avventizi, la provincia viene divisa in due zone e cioè:

I Zona: comuni di Pescara, Catignano, Manoppello, S. Valentino, Bolognano, Tocco a Casauria, Torre dei Passeri, Popoli, Alanno, Bussi, Castiglione a Casauria.

II Zona: tutti gli altri comuni della provincia.

La retribuzione oraria globale media viene definita nel modo seguente ed è riferita ad uomini dai 18 ai 65 anni:

Lavori	Paga base (Lire)	Contingenza agricola (Lire)	Totale (Lire)
I Zona			
Ordinari	32	66,36	98,36
II Zona			
Ordinari	30	66,36	96,36
I e II Zona			
Pesanti	38	66,36	104,36
Speciali	42	66,36	108,36
Trattoristi	47	66,36	113,36
Conduttori macchine	42	66,36	108,36

Al lavoratore compete inoltre una indennità in luogo delle festività Nazionali ed infrasettimanali e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc, di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo, che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11% sull'insieme della paga base e contingenza: essa dovrà essere disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Nei lavori di bonifica montana e di sistemazione idraulico-forestale montana finanziati dallo Stato e condotti in appalto o in economia da ditte, oppure diretamene dagli Enti di Diritto Pubblico (Provincie, Comuni, Corpo Forestale, ecc.), si applicano le tariffe del presente contratto collettivo di lavoro, con una maggiorazione di L. 200 (duecento) giornaliere, tenuto conto del particolare carattere della prestazione.

Le paghe suddette sono comprensive dello scatto di scala mobile per il bimestre aprile-maggio 1957 (verbale n. 28 della Commissione Interconfederale paritetica per la scala mobile in Agricoltura).

Art. 9.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione delle retribuzioni per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni compiuti, 100%
dai 17 ai 18 anni compiuti, 80% della unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compiuti, 75% della unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni compiuti, 60% della unità piena uomo
dai 14 ai 15 anni compiuti, 50% della unità piena uomo

DONNE

dai 17 ai 55 anni compiuti, 70% della unità piena uomo

dai 16 ai 17 anni compiuti, 62% della unità piena uomo

dai 15 ai 16 anni compiuti, 55% della unità piena uomo

dai 14 ai 15 anni compiuti, 50% della unità piena uomo

Art. 10.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e dei danni a lui imputabili.

Art. 11.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari valgono le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme vigenti.

Art. 12.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 13.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'Azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato.

I rapporti di lavoro tra i lavoratori della Azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale. Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con la multa di un massimo di due ore di salario nei casi seguenti:

a) qualora il lavoratore, senza giustificato motivo, si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) qualora il lavoratore per negligenza arrechi lievi danni alla Azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) qualora il lavoratore si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;

2) con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro, nei casi di maggiore gravità delle mancanze di cui al paragrafo 1).

Gli importi delle multe, che non rappresentano risarcimento di danni, saranno devoluti a beneficio di Ente da destinarsi.

Art. 14.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione tra datori di lavoro e prestatori d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali, le quali, attraverso una Commissione paritetica, costituita da un rappresentante per ciascuna delle due Organizzazioni interessate, esperiranno il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo dovrà avere luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia. Nel caso che il tentativo di conciliazione sindacale non riesca, le Organizzazioni contraenti s'impegnano a farne denunzia all'Ufficio Regionale del Lavoro e della M. O. per l'esperimento di un secondo tentativo di conciliazione.

Art. 15.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto collettivo saranno esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 16.

CONDIZIONE DI MIGLIOR FAVORE

Le condizioni di miglior favore per i lavoratori contenute nei contratti collettivi precedenti, non vengono modificate dalle norme di cui sopra.

Art. 17.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto ha la durata iniziale di due anni, a decorrere dal 1° aprile 1957. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non sarà disdettato da una delle parti contraenti almeno *sei mesi* prima della scadenza, a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno. La parte che avrà dato la disdetta, dovrà comunicare alla controparte le sue proposte *quattro mesi* prima della scadenza. La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione. Il presente patto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 giugno 1961, n. 881.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Parma, Piacenza e Reggio Emilia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 24 settembre 1952, per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visti, per la provincia di Parma:

— l'accordo collettivo 12 giugno 1959, per le tariffe di mietitura e trebbiatura, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti, l'U.I.L.-Terra, la Liberbraccianti; al quale ha aderito, in data 2 ottobre 1959, l'Unione Provinciale - C.I.S.N.A.L.;

— il contratto collettivo 2 ottobre 1959, per i salariati fissi, semifissi e salariati in famiglia, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L. -, la Federazione Italiana Salariati e Braccianti Agricoli - C.I.S.L. -, la U.I.L.-Terra Provinciale; al quale ha aderito, in pari data, l'Unione Provinciale - C.I.S.N.A.L. -;

— il contratto collettivo 2 ottobre 1959, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli - C.I.S.L. -, la U.I.L.-Terra; al quale ha aderito, in pari data, l'Unione Provinciale - C.I.S.N.A.L. -;

Visti, per la provincia di Piacenza:

— il contratto collettivo 31 agosto 1959, per i salariati e braccianti agricoli fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Salariati, Braccianti e Maestranze Specializzate e Qualificate - C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti - C.I.S.L. -, l'U.I.L.-Terra;

— il contratto collettivo 31 agosto 1959, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Salariati, Braccianti e Maestranze Specializzate e Qualificate - C.G.I.L. -, la Liberterra Provinciale - C.I.S.L. -, la U.I.L.-Terra;

Visti, per la provincia di Reggio Emilia:

— l'accordo collettivo 23 giugno 1959, per gli addetti ai lavori di moda e trapianto del riso, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione dei Coltivatori Diretti e la Federbraccianti - C.G.I.L. -, la Liberbraccianti - C.I.S.L. -, la U.I.L.-Terra;

— il contratto collettivo 25 giugno 1959, e relativa tabella, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Associazione Provinciale Coltivatori Diretti, la Federazione Provinciale Mezzadri e la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli - C.G.I.L. -, la Federazione Italiana Salariati, Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate - C.I.S.L. -, il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti - U.I.L.; al quale ha aderito, in data 29 giugno 1959, il Sindacato Provinciale dei Braccianti e Salariati Agricoli - C.I.S.N.A.L.;

— il contratto collettivo 1 ottobre 1959, per i salariati fissi, stipulato tra le medesime parti di cui al precedente contratto 25 giugno 1959 ed al quale ha aderito, in data 2 ottobre 1959, il Sindacato Provinciale dei Braccianti e Salariati Agricoli - C.I.S.N.A.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 24 della provincia di Parma, in data 21 maggio 1960, n. 1 della provincia di Piacenza, in data 24 febbraio 1960, n. 10 e n. 16 della provincia di Reggio Emilia, in data 17 giugno 1960 e 30 giugno 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Parma, l'accordo collettivo 12 giugno 1959 per le tariffe di mietitura e trebbiatura, il contratto collettivo 2 ottobre 1959 per i salariati fissi, semifissi e salariati in famiglia, il contratto collettivo 2 ottobre 1959 per i braccianti agricoli avventizi;

— per la provincia di Piacenza, il contratto collettivo 31 agosto 1959 per i salariati e braccianti agricoli fissi, il contratto collettivo 31 agosto 1959 per i braccianti agricoli avventizi;

— per la provincia di Reggio Emilia, l'accordo collettivo 23 giugno 1959 per gli addetti ai lavori di monda e trapianto del riso, il contratto collettivo 25 giugno 1959 per i braccianti agricoli avventizi, il contratto collettivo 1 ottobre 1959 per i salariati fissi;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti ed accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nei contratti ed accordi di cui al primo comma, dipendenti dalle imprese agricole delle provincie di Parma, Piacenza e Reggio Emilia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 giugno 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 agosto 1961
Atti del Governo, registro n. 138, foglio n. 48. — DI PRETORO

ACCORDO COLLETTIVO 12 GIUGNO 1959, PER LE TARIFFE DI MIETITURA E TREBBIATURA PER LA PROVINCIA DI PARMA

Addì 12 giugno 1959, presso la sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori di Parma,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI DI PARMA, rappresentata dal suo Direttore ing. *Generoso Riccòmini;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI DI PARMA, rappresentata dal suo Direttore *Orsi p. a. Guido.*

e

la FEDERBRACCIANTI, rappresentata dal sig. *Decimo Martelli* e *Giorgio Lindi;*

la U.I.L.-TERRA, rappresentata dal sig. *Virgilio Zanichelli;*

la LIBERBRACCIANTI, rappresentata dal sig. *Gian Carlo Gambetta;*

sono state convenute le seguenti tariffe per la campagna di mietitura e trebbiatura - annata 1959.

Per la mietitura a macchina, ed a mano con falce messoria e con falce fienaia del frumento, orzo, avena e segala e per la trebbiatura la tariffa è stata così definita:

Braccianti avventizi: uomini, orarie L. 235; donne orarie L. 223.

Braccianti fissi: orarie L. 214.

Tale tariffa va corrisposta anche per la posa in crocetta e trasporto covoni. La tariffa è riferita ad una prestazione massima di dieci ore giornaliere ed è comprensiva delle maggiorazioni per il lavoro festivo e tutte le altre maggiorazioni.

Per la corresponsione del vino ai mietitori valgono le consuetudini locali.

Per la squadra d'aia si conviene che essa sarà composta di quatro uomini idonei al particolare lavoro.

La tariffa è convenuta in L. 214 orarie più il vitto.

Per le aziende che non abbiano la possibilità di somministrare il vitto, la tariffa oraria subirà una maggiorazione di L. 86 e sarà pertanto di L. 300 orarie.

Nota a verbale sulla formazione della squadra d'aia

Qualora la squadra d'aia risulti formata da un numero di lavoratori inferiore a quattro l'agricoltore potrà completarla sino a raggiungere il massimo di quattro unità corrispondendo agli assunti il trattamento previsto per i lavoratori addetti alla squadra d'aia.

Nel caso, invece, la squadra d'aia risulti formata da un numero di lavoratori superiore a quattro, l'agricoltore potrà non riconoscere l'assunzione dei lavoratori in soprannumero e, comunque, sarà tenuto a corrispondere la maggior retribuzione prevista per la squadra limitatamente a quattro unità.

Salariati fissi: per la mietitura a mano con falce messoria e per la trebbiatura sarà corrisposta ai salariati fissi adibiti a detti lavori, una indennità pari al 10% del salario in denaro della categoria di appartenenza del salariato fisso (con esclusione della parte del salario in natura).

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 2 OTTOBRE 1959, PER I SALARIATI FISSI, SEMIFISSI E SALARIATI IN FAMIGLIA DELLA PROVINCIA DI PARMA

L'anno millenovecentocinquantanove, addì due ottobre, in Parma

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI DI PARMA, rappresentata dal suo Presidente comm. *Adamo Ceci,* assistito dal Direttore ing. *Generoso Riccòmini;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI DI PARMA, rappresentata dal suo Presidente sig. *Mezzadri Ugo,* assistito dal Direttore p. a. *Guido Orsi*

e

la FEDERBRACCIANTI DI PARMA (C.G.I.L.) rappresentata dal suo Segretario sig. *Decimo Martelli* assistito dal sig. *Giorgio Lindi,* dal sig. *Gotti Renato,* dal rag. *Luciano Dalla Tana* e dal sig. *Capelli Pietro*;

la F.I.S.B.A. (C.I.S.L.) rappresentata dal suo Segretario Provinciale sig. *Garimberti Walter,* assistito dai sigg. *Zanardi Ferrante* e *Cola Amedeo;*

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (C.I.S.L.) rappresentata dal suo Segretario Generale geom. *Giovanni Guatelli,* assistito dal responsabile provinciale settore terra sig. *Giovanni Marinari;*

la U.I.L. - TERRA DI PARMA, rappresentata dal signor *Anelli Albino,* assistito dal cav. *Ruggero Caggiati;*

è stato convenuto il nuovo contratto collettivo di lavoro per i salariati fissi, semifissi e salariati in famiglia della provincia di Parma, in vigore dall'11 novembre 1959.

Premesso che i salariati fissi e semifissi sono quei lavoratori occupati abitualmente in agricoltura, addetti ai lavori inerenti al bestiame da lavoro, d'allevamento, da produzione e riproduzione, nonchè ai lavori di coltivazione in genere ed a tutte le attività principali e complementari dell'agricoltura, fatta esclusione di quelle relative ad industrie agricole eventualmente connesse alle aziende stesse, il presente contratto definisce e disciplina il rapporto di lavoro dei salariati fissi e semifissi ed il conseguente trattamento economico che deve essere corrisposto dai datori di lavoro agricoli ai lavoranti anzidetti.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Provinciale di lavoro ha la durata iniziale di due anni a decorrere dall'11 novembre 1959; esso si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza (10 maggio) a mezzo di cartolina raccomandata con R.R.

La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 4 mesi prima della sua scadenza (10 luglio); la discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione (10 agosto).

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

Art. 2.

CONTRATTO INDIVIDUALE - ASSUNZIONE

L'assunzione deve aver luogo sempre per il tramite dei competenti Uffici di Collocamento, su richiesta del datore di lavoro o di un suo rappresentante, secondo le norme di legge, precisando la categoria di lavoro alla quale verrà destinato il lavoratore.

Tra il datore di lavoro ed i lavoratori all'atto della assunzione dovrà essere redatto e firmato, in triplice copia, il contratto individuale — da valere a tutti gli effetti di legge — conforme al modulo allegato (n. 1) al presente contratto collettivo dal quale dovrà anche risultare la data di assunzione e la categoria per la quale viene assunto.

In nessun caso il lavoratore potrà essere retrocesso ad una categoria di salario inferiore a quella per la quale viene assunto.

Gli eventuali patti aggiunti non saranno validi se non saranno preventivamente approvati dalle Organizzazioni rispettive, giusto l'allegato n. 2.

Comunque resta fissato che tali pattuizioni non potranno, in alcun caso, costituire una restrizione qualsiasi alle norme contenute nel presente contratto circa i diritti dei lavoratori.

Il datore di lavoro assuntore dovrà provvedere con i propri mezzi e proprie spese al trasloco delle persone e delle cose appartenenti al salariato assunto.

Art. 3.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE - DISDETTE

Per la durata del contratto individuale valgono le norme di legge.

La disdetta dovrà aver luogo a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno, ovvero mediante dichiarazione da annotarsi sul libretto sindacale di lavoro controfirmata dalle parti come da allegato n. 3 ed essere comunicata, in ogni caso non oltre il 10 luglio.

Art. 4.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

I salariati fissi e semi-fissi ed i loro datori di lavoro dovranno munirsi del libretto sindacale da ritirarsi presso le rispettive Organizzazioni. Sul libretto sindacale di lavoro oltre alla qualifica del lavoratore, saranno registrate le varie prestazioni di attività, le corresponsioni eseguite in dipendenza del rapporto di lavoro con le indicazioni delle relative causali.

Il salariato è tenuto a presentare il proprio libretto sindacale ad ogni periodo di paga ed ogni qualvolta il datore di lavoro glielo richieda, per le necessarie annotazioni da apporvi in presenza del lavoratore stesso e che faranno fede ad ogni effetto.

Le ore straordinarie devono essere pagate settimanalmente previa registrazione settimanale sia sul libretto del datore di lavoro come sul libretto del lavoratore. Perchè abbiano validità devono essere controfirmate da ambo le parti.

Alla fine di ogni annata agraria il datore di lavoro dovrà procedere alla compilazione del riepilogo generale delle corresponsioni, in danaro ed in natura, effettuate nell'annata — di cui all'allegato n. 12 — e per tutte le voci previste dall'art. 22 — beninteso, resta fermo l'obbligo di liquidare mensilmente ogni pendenza come previsto al comma « pagamenti » dell'art. 23, specie per quanto ha attinenza a ferie, lavoro notturno, festivo ed altre eventuali competenze maturate al periodo di paga.

Tale riepilogo dovrà essere sottoscritto dal datore di lavoro e dal salariato.

Art. 5.

QUALIFICHE

I salariati contemplati nel presente contratto, in rapporto al periodo di tempo per il quale vengono assunti, si definiscono nel modo seguente:

a) salariati fissi (spesati e salariati in famiglia);

b) salariati semi-fissi (obbligati).

Salariati fissi — Sono quei lavoratori assunti e vincolati per la durata prevista dall'art. 3 e sono retribuiti a salario mensile, più corresponsione in natura.

Le categorie dei salariati fissi sono le seguenti:

1ª categoria: capi-lavoranti e capi-stalla;

2ª categoria: vaccari, manzolari, spesati con bestiame misto, bifolchi e cavallanti;

3ª categoria: spesati semplici e spesati in famiglia.

Salariati semi-fissi (od obbligati), sono quei lavoratori assunti e vincolati per la durata prevista dall'articolo 3 con un minimo garantito pari ad ore 1.950 annue.

Del pari il lavoratore garantisce all'azienda la sua prestazione ogni qualvolta venga richiesto.

La qualifica di salariato fisso o semi-fisso dovrà risultare dal contratto individuale di cui all'art. 2; e così pure la categoria di lavoro per la quale ciascuno viene assunto.

Art. 6.

MANSIONI

Fermi gli usi e le consuetudini locali, in quanto non siano modificati dal presente contratto, la classifica e le mansioni specifiche ad ogni singola categoria sono quelle descritte nel presente articolo.

Vaccari — I vaccari hanno la custodia e la responsabilità del buon governo delle vacche loro affidate: debbono altresì dare la loro assistenza durante i parti pernottando nella stalla, provvedere alla mungitura, nonchè alla riposizione del letame nella concimaia.

E' inoltre a loro carico il trasporto del latte al caseificio se questo è posto ad una distanza non superiore a metri 300. Per distanze superiori potranno essere presi accordi fra le parti, da specificarsi nel contratto individuale.

Ai vaccari verranno affidate le seguenti dotazioni di bestiame:

1ª *categoria*: con una sola paga

con l'erba falciata, rastrellata e resa nel cortile a cura del datore di lavoro:

stalle senza mezzi meccanici: vacche n. 13,½;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua: vacche n. 14;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua e pilette: vacche n. 14,½;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua, pilette e mungitrice meccanica: vacche n. 15;

1ª *categoria*: con due o più paghe

con l'erba falciata, rastrellata e resa nel cortile a cura del datore di lavoro:

stalle senza mezzi meccanici: vacche n. 14;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua: vacche n. 14,½;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua e pilette: vacche n. 15;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua, pilette e mungitrice meccanica: vacche n. 15½;

2ª *categoria*: con una sola paga

con l'erba falciata, rastrellata e condotta nel cortile a cura del vaccaro:

stalle senza mezzi meccanici: vacche n. 9½;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua: vacche n. 10;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua e pilette: vacche n. 10,½;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua, pilette e motofalce: vacche n. 11;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua, pilette, motofalce e mungitrice meccanica: vacche numero 11,½;

2ª *categoria*: con due paghe o più

con l'erba falciata, rastrellata e condotta nel cortile a cura del vaccaro:

stalle senza mezzi meccanici: vacche n. 10;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua: vacche n. 10,½;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua e pilette: vacche n. 11;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua, pilette e motofalce: vacche n. 11,½;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua, pilette, motofalce e mungitrice meccanica: vacche n. 12.

Sia per la 1ª che per la 2ª categoria la dotazione di bestiame sarà completata da 1 toro per le stalle ove vi è una sola paga, mentre per le stalle con due o più paghe la dotazione sarà completata da 1 toro ogni due paghe.

I vitelli sono considerati come aggiunta di diritto alle suddette quantità e quindi non danno luogo a compenso alcuno fino al periodo di slattamento (giorni 60 con 10 giorni in più di tolleranza).

Il datore di lavoro potrà affidare ai vaccari anche le manze: agli effetti della dotazione normale di cui sopra, si conviene che la vacca possa essere sostituita con due manze o due vitelli ad eccezione della prima che può essere sostituita con tre vitelli. Le manze che avranno superato l'ottavo mese di gravidanza, saranno considerate vacche qualora vengano date in cura al vaccaro.

Nelle dotazioni di cui sopra è ammessa la variazione temporanea di un capo in più o in meno.

Nel caso del capo in più spetterà al lavoratore un compenso aggiuntivo pari al salario globale (denaro e natura) suddiviso per i capi in dotazione.

Tale variazione temporanea in più non potrà comunque durare oltre sei mesi all'anno.

Nel caso del capo in meno non sarà fatta alcuna trattenuta, nè vi sarà obbligo di prestazione di lavoro fuori stalla salvo compensazione di bestiame per uguali periodi durante l'annata.

Ai vaccari compete gratuitamente un litro di latte al giorno ed una indennità di lire 650, per ogni vitello nato, escluso il caso di aborto.

Le frazioni di bestiame in più della quantità contrattuale vanno affidate ad una frazione di unità lavorativa, salvo quanto previsto precedentemente.

Manzolari — I manzolari hanno la custodia e la responsabilità del buon governo del bestiame di allevamento.

Ai manzolari verranno affidate le seguenti dotazioni di bestiame:

1ª *categoria*:

con l'erba falciata, rastrellata e resa nel cortile a cura del datore di lavoro:

stalle senza mezzi meccanici: capi n. 28;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua: capi n. 29;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua e pilette: capi n. 30;

2ª *categoria*:

con l'erba falciata, rastrellata e trasportata dal manzolaro nel cortile:

stalle senza mezzi meccanici: capi n. 22;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua: capi n. 23;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua e pilette: capi n. 24;

stalle con sollevamento meccanico dell'acqua, pilette e motofalce: capi n. 25.

Nella dotazione prevista è ammessa la variazione temporanea di due capi in più o in meno; nel caso di variazione in più spetterà al lavoratore un compenso aggiuntivo pari al salario globale (denaro e natura) suddiviso per i capi in dotazione. Tale variazione in più non potrà comunque durare oltre sei mesi nell'anno.

Nel caso di variazione in meno, non sarà fatta alcuna trattenuta, nè vi sarà obbligo di prestazione di lavoro fuori stalla, salvo compensazione di bestiame per uguali periodi durante l'annata.

Le frazioni di bestiame in più della quantità contrattuale vanno affidate ad una frazione di unità lavorativa, salvo quanto è previsto precedentemente.

I capi si intendono per età dallo slattamento fino al parto per le femmine, e per i maschi fino alla età di due anni.

Spesati con bestiame misto — Gli spesati con bestiame misto hanno la custodia e la responsabilità del buon governo dei capi loro affidati.

Per lo spesato con bestiame misto si stabiliscono due categorie in relazione a quanto già fissato per i vaccari.

Anche allo spesato con bestiame misto si applicheranno tutte le indennità per parti, capi in più, la corresponsione del latte, qualora abbia nella dotazione delle vacche da produzione, e le altre norme stabilite per i vaccari ed i manzolari.

Resta stabilito che il lavoro della stalla rientra nell'orario ordinario giornaliero di lavoro, per cui lo spesato misto presterà la sua opera nei campi solo nel caso di deficiente dotazione di stalla, proporzionatamente al numero dei capi di bestiame mancanti e sino alla concorrenza dell'orario ordinario fissato all'articolo 9.

Durante i periodi iniziali di pascolo, il datore di lavoro provvederà a proprie spese, una persona di aiuto per le categorie aventi cura di bestiame.

Equivalenza bestiame — In relazione alle dotazioni di cui al presente articolo, per i vaccari, manzolari e spesati con bestiame misto viene precisato che:

una vacca equivale ad un bue, due manze o due vitelli dallo slattamento fino al compimento di un anno, eccezione fatta per la prima vacca che equivale a tre vitelli.

Sfalcio erba — Il taglio, la raccolta e il trasporto del mais e del sorgo in canna sono a carico del datore di lavoro, mentre sono a carico del salariato finchè in erba.

Dopo il 10 di ottobre tutte le operazioni di falciatura, rastrellatura e trasporto del foraggio sono a carico del datore di lavoro.

Stalle all'aperto — Il carico di bestiame per le stalle all'aperto sarà concordato tra le parti e verrà annotato sul libretto sindacale di lavoro (allegato n. 4).

Bifolchi e cavallanti — I bifolchi hanno la custodia e la responsabilità del buon governo dei manzi e dei buoi da lavoro loro affidati, ed i cavallanti dei cavalli e delle cavalle nonchè dei relativi finimenti ed attrezzi.

Con detto bestiame essi debbono accudire all'esecuzione dei lavori necessari nell'azienda e fuori.

Normalmente al bifolco verranno affidati durante i lavori di campagna non più di due paia di buoi, ed al cavallante non più di tre cavalli o cavalle.

Quando il bestiame da lavoro rimane nella stalla, i bifolchi ed i cavallanti saranno la sera distaccati dalle operazioni dei campi per il tempo necessario alla cura del bestiame stesso.

Ferme restando le mercedi ed i compensi di cui al presente contratto, i salariati aventi cura di bestiame, sono tenuti a presentarsi nei lavori fuori dalla stalla quando il datore di lavoro riduca la dotazione normale del bestiame o sopprima la stalla. In quest'ultimo caso o quando non vi siano vacche in produzione, i salariati a cui compete, conservano il diritto al litro di latte. Tanto per i vaccari che per i manzolari e spesati con bestiame misto quando non è possibile entrare nel campo col carro a causa del terreno bagnato il trasporto dell'erba fuori dal campo fino alla carraia, è a carico del datore di lavoro.

Inoltre il datore di lavoro dovrà fornire a proprie spese un aiuto adeguato al salariato di seconda categoria, quando la superficie da falciare per il fabbisogno della stalla supera la mezza biolca giornaliera.

Spesati semplici — Gli spesati semplici non hanno cura di bestiame e sono adibiti normalmente ai lavori dei campi: essi dovranno però prestarsi a qualsiasi lavoro anche con bestiame, sia nell'azienda, che fuori di essa.

La battitura della falce è compresa nell'orario di lavoro stabilito dall'art. 9 esclusa la prima della giornata per la quale non si fa luogo a compenso.

Salariati in famiglia — Per salariato in famiglia si intende quel lavoratore agricolo non avente famiglia a proprio carico, che è assunto per un anno con decorrenza dal San Martino, che convive con la famiglia del conduttore del fondo, che pur prestando la propria opera per lavori attinenti alla casa del conduttore stesso, viene adibito anche ai lavori dell'azienda agricola.

Valgono anche per questo lavoratore le norme ed i diritti elencati per lo spesato semplice, salvo che il salariato in famiglia invece di ricevere i generi in natura ha diritto all'alloggio, al vitto ed alla pulizia degli indumenti personali e comunque all'ospitalità.

Salariati semifissi (obbligati) — Svolgono le stesse mansioni degli spesati semplici.

Ad essi saranno dovuti i compensi in denaro, nonchè gli accessori (terreno e spigolato) di cui agli articoli 22 e 23.

Trattorista — E' il salariato stabilmente adibito alla guida ed alla manutenzione dei trattori, mansioni per le quali è particolarmente abilitato; quando è libero, però, dai servizi inerenti ai trasporti, aratura, erpicatura, semina, ecc. sarà adibito ad altri lavori nella azienda. Egli è provvisto della patente di 2° grado Diesel, come previsto dalle disposizioni di legge, e deve essere in grado di conoscere le parti essenziali dei macchinari affidati in consegna e provvedere alle eventuali piccole riparazioni. Deve trovarsi pronto con i macchinari in perfetto ordine di marcia all'inizio degli orari.

Per le sue particolari prestazioni gli verrà corrisposta una maggiorazione salariale di L. 15.000 (quindicimila) da corrispondersi al termine dell'annata agraria.

Capo lavorante e capo stalla — Quando nella stalla vi sono:

a) n. 39 o più vacche o un numero di capi di bestiame equivalente e l'erba viene falciata, rastrellata e resa nel cortile a cura del datore di lavoro:

oppure

b) n. 27 o più vacche o un numero di capi di bestiame equivalente e l'erba viene falciata, rastrellata e condotta nel cortile del vaccaro;

una delle unità lavorative addette (anche della stessa famiglia) avrà la qualifica di capo stalla e relativa responsabilità.

Pure prestando ugualmente lavoro normale come vaccaro, e percependone lo stesso salario in denaro ed in natura, avrà diritto ad una maggiorazione del 12% sul salario del vaccaro, per la sola parte in denaro.

Ugualmente quando nel fondo, tra stalla e campi, siano impiegati stabilmente cinque o più addetti (anche della stessa famiglia), il datore di lavoro potrà dare la qualifica di capolavorante ad uno di essi che verrà ad assumere la relativa responsabilità, pur prestando ugualmente lavoro manuale come spesato semplice.

Il capo-lavorante percepirà il salario in denaro ed in natura del vaccaro (normale) ed avrà diritto ad una maggiorazione minima del 20% sulla tariffa del vaccaro per la sola parte in denaro.

Art. 7.

ASSICURAZIONI E PREVIDENZA

Per le assicurazioni sociali, invalidità, vecchiaia, tubercolosi, disoccupazione, assegni familiari, infortuni e malattia, valgono le norme di legge. Il datore di lavoro è responsabile ai termini di legge in caso di mancato adempimento delle regolari denuncie inerenti alla assunzione della mano d'opera.

DONNE E FANCIULLI

Per l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge. Così dicasi per le puerpere e le gestanti.

Si precisa che le donne non possono essere assunte come salariate fisse e semi-fisse, salvo le eccezioni previste dalle disposizioni vigenti sulla massima occupazione in agricoltura.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro è quello fissato come segue: dicembre ore 6; 15-30 novembre, gennaio, 1-15 febbraio ore 7; tutti gli altri mesi ore 8.

Nel periodo che va dall'11 maggio al 10 agosto l'orario ordinario di lavoro viene portato a 9 ore.

Per i salariati addetti alla cura ed al governo del bestiame, in considerazione del carattere intermittente di tali lavori, l'orario ordinario è determinato in via indiretta dal numero dei capi in consegna e dalle mansioni di categoria come da contratto.

Quando nella stalla vi è un numero di capi inferiore a quello contrattuale, il salariato addetto al governo ed allevamento del bestiame potrà essere adibito al lavoro dei campi nei casi previsti dall'art. 6 per il solo compimento dell'orario stabilito dal presente contratto.

Per i salariati addetti alla cura ed al governo del bestiame l'inizio del lavoro è fissato per le ore 4.

Per i salariati non addetti al bestiame l'inizio ed il termine dell'orario di lavoro saranno regolati dagli usi e consuetudini locali.

Art. 10.

INTERRUZIONI DI LAVORO - RICUPERI

Le brevi sospensioni e gli spostamenti ordinati dal datore di lavoro sono considerati utili agli effetti dell'orario.

L'orario di lavoro perduto per intemperie o per causa di forza maggiore (non dovuta a malattia od infortunio) dovrà essere recuperato nei sette giorni successivi a quello in cui si verifica la perdita ed in misura non superiore ad un'ora giornaliera. Il ricupero non potrà effettuarsi in giornate festive.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO - NOTTURNO - FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende quello svolto oltre l'orario ordinario fissato all'art. 9.

Per notturno si intende il lavoro svolto dall'Ave Maria sino all'alba. Per festivo s'intende quello svolto nelle domeniche e nei giorni festivi contemplati nel presente contratto.

Le ore di lavoro prestate nei casi sopra citati saranno compensate con la paga oraria del bracciante giornaliero rispettivamente maggiorata delle seguenti percentuali:

Lavoro straordinario diurno	25%
Lavoro festivo	40%
Lavoro festivo straordinario	60%
Lavoro notturno	50%
Lavoro straordinario notturno	70%
Lavoro straordinario festivo notturno . .	90%

Le ore di lavoro straordinario non potranno comunque eccedere i limiti di legge e cioè le due ore giornaliere e le dodici ore settimanali, salvo i casi di assoluta ed inderogabile necessità per cui la mancata esecuzione del lavoro oltre il tempo previsto pregiudichi il raccolto di un prodotto.

Il lavoro notturno che cade in normale turno di lavoro non dà diritto a maggiorazione.

Sono considerati giorni festivi:

La domenica, la sagra o la fiera del luogo ove si svolge il lavoro ed i seguenti giorni: Immacolata Concezione, la Vigilia di Natale (mezza giornata pomeridiana), Natale, S. Stefano, Capo d'Anno, Epifania, S. Giuseppe, lunedì di Pasqua, Ascensione, Corpus Domini, SS. Apostoli Pietro e Paolo, Assunzione di Maria Vergine, tutti i Santi, 2 Novembre (mezza giornata antimeridiana) ed i giorni festivi riconosciuti dallo Stato agli effetti civili comprese le festività nazionali.

Per la mietitura a mano, con falce messoria e per la trebbiatura sarà corrisposta ai salariati fissi adibiti a detti lavori, una indennità pari al 40% del salario in denaro della categoria di appartenenza del salariato fisso (con esclusione della parte del salario in natura).

Ai cavallanti ed ai bifolchi per il governo del bestiame eseguito fuori orario nei giorni feriali e per quello eseguito nei giorni festivi verrà corrisposto un compenso mensile forfettario di:

Cavallanti:

per un cavallo	L. 1.600	mensili
per due cavalli	» 2.500	mensili
per tre cavalli	» 3.200	mensili

Bifolchi:

per un paio di buoi	L. 2.000	mensili
per due paia di buoi .	» 3.200	mensili

Detti compensi mensili saranno corrisposti per intero anche per le frazioni di mese.

Art. 12.

GRATIFICA NATALIZIA

Al salariato fisso sarà corrisposta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia (tredicesima mensilità) da pagarsi al termine dell'annata agraria: (S. Martino).

L'importo della gratifica natalizia sarà calcolato in base alla media dei salari mensili comprensivi di paga base, contingenza, e generi in natura.

Al salariato semifisso, a titolo di gratifica natalizia verrà corrisposto, sempre al termine dell'annata agraria, l'importo corrispondente a 150 ore calcolate sulla media delle tariffe globali (paga base e contingenza) dell'annata agraria.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi per i soli casi di anticipata risoluzione del contratto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata.

Art. 13.

CHIAMATA O RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per obbligo di leva o il richiamo non risolvono il rapporto di lavoro; il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto e del godimento gratuito dall abitazione.

Il periodo trascorso sotto le armi per chiamata o richiamo va compilato agli effetti dell'anzianità di servizio nell'azienda.

Al termine del servizio militare di leva o del richiamo il lavoratore entro trenta giorni deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio: in mancanza di ciò il rapporto di lavoro è risolto.

La malattia accertata e l'infortunio, all'atto del rientro dal servizio militare del lavoratore, non costituiranno causa di licenziamento ed il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi.

Art. 14.

TRAPASSI DI AZIENDA E CASI DI FORZA MAGGIORE

Il trapasso o cessione di azienda non risolve il contratto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro o anzianità di servizio nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

In caso di forza maggiore (mortalità del bestiame, incendi, allagamenti, ecc.) saranno presi accordi tra datore di lavoro e lavoratore assistiti dalle rispettive Organizzazioni, per la prosecuzione o meno del rapporto di lavoro e per il relativo trattamento.

Art. 15.

RIPOSO SETTIMANALE E DOMENICALE

Ai salariati fissi che prestano la loro opera alle dipendenze di aziende agricole è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente in coincidenza con la domenica.

Art. 16.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO O DI ANZIANITÀ

In caso di licenziamento o di dimissioni salvo il caso di licenziamento in tronco per colpa del prestatore d'opera, ai salariati fissi spetta una indennità di anzianità in ragione di tre giornate per ogni anno di servizio prestato fino all'11 novembre 1949; di quattro giornate per l'annata agraria 1949-50, di cinque giornate dall'11 novembre 1950 all'11 novembre 1959 e di 6 giornate dall'11 novembre 1959 in avanti.

Ai salariati semi-fissi (braccianti fissi) spetta una indennità di anzianità di tre giornate per ogni anno di servizio prestato fino all'11 novembre 1949; quattro giornate dall'11 novembre 1949 all'11 novembre 1959 e 5 giornate dall'11 novembre 1959 in avanti.

La detta indennità dovrà essere corrisposta all'ultimo anno di servizio in ragione della tariffa per il bracciante giornaliero in vigore all'atto dell'abbandono del servizio, con detrazione delle eventuali indennità pagate a tale titolo negli anni precedenti.

Per i periodi inferiori all'anno si computeranno tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato.

Detta indennità sarà dovuta anche in caso di morte del lavoratore alla famiglia o agli eredi.

Indipendentemente dalla cessazione del rapporto di lavoro l'indennità di anzianità verrà liquidata al lavoratore che compie il 65° anno di età.

Tale lavoratore non perde però il diritto all'ulteriore indennità per gli anni successivi qualora presti ancora la propria opera presso l'azienda.

La decorrenza dell'anzianità di servizio presso la stessa azienda non può essere ricondotta anteriormente all'11 novembre 1922.

Art. 17.

FERIE

Ai salariati fissi, a decorrere dal giorno di assunzione spetta un periodo di ferie annuali retribuito di giorni 10 (dieci) da usufruire in ragione di sei giorni nel primo semestre e quattro nel secondo, compatibilmente con le esigenze dell'azienda.

Art. 18.

MUTUALITÀ E MALATTIA

Tutti i lavoratori sono iscritti alla Mutua Malattia della Provincia. I contributi sono a totale carico del datore di lavoro, secondo le disposizioni di legge.

Per l'estensione ai familiari a carico dei salariati delle assistenze farmaceutica ed ostetrica, da attuare mediante convenzione con l'I.N.A.M., i datori di lavoro dovranno versare il relativo contributo che sarà notificato dall'Ufficio dei Contributi Unificati in Agricoltura.

Art. 19.

PERMESSI STRAORDINARI

Ai salariati fissi allorquando contraggono matrimonio sarà concesso un permesso straordinario di otto giorni ai fissi e di sei ai semi-fissi durante il quale il lavoratore sarà considerato in attività di servizio ad ogni effetto.

In caso di morte di un familiare del salariato fisso o semi-fisso sarà accordato un permesso straordinario di due giorni senza alcuna trattenuta del salario.

Tali permessi sono indipendenti dalle ferie previste dagli articoli 15 e 17.

Art. 20.

MALATTIA ED INFORTUNI

La malattia accertata e l'infortunio del salariato fisso non costituiranno causa di licenziamento ed il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi.

In attesa delle nuove disposizioni legislative o contrattuali, sulla riforma del trattamento assistenziale e previdenziale, il trattamento per il lavoratore ammalato o infortunato sarà regolato come segue:

in caso di malattia accertata, al lavoratore verrà corrisposto, il solo trattamento in natura per un massimo di 15 giorni all'anno a partire dal terzo giorno di malattia;

al salariato infortunato sul lavoro verrà corrisposto il salario globale (denaro e natura) per i primi 15 giorni ed il solo salario in natura o il vitto per lo spesato in famiglia per i successivi 15 giorni.

Superati i sei mesi di malattia o di infortunio, senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro dietro corresponsione di tutte le indennità maturate sino alla data della risoluzione del contratto, fermo restando l'uso della casa, annessi ed accessori e servizi sino al successivo S. Martino.

Il lavoratore avrà diritto di continuare la conduzione del terreno avuto in coltivazione sino alla realizzazione del raccolto.

Per le chiamate urgenti del Medico e della Levatrice e per il ricovero ospedaliero il datore di lavoro fornirà il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 21.

LIMITI DI ETÀ

Le paghe ed i compensi per le categorie di lavoratori previste nel presente contratto collettivo si applicano agli uomini che abbiano compiuto il 18° anno di età e non superato il 65°.

Per gli aventi età inferiore ai 18 anni e superiore ai 65 le retribuzioni saranno le seguenti:

dai 14 ai 16 anni: mezza retribuzione (paga base in danaro e generi in natura) la contingenza sarà invece pari al 68 per cento di quella spettante al salariato con paga intera;

dai 16 anni compiuti ai 18 ed oltre i 65: tre quarti di retribuzione (paga base in danaro e generi in natura) la contingenza sarà invece pari all'84 per cento di quella spettante al salariato con paga intera.

Qualora il raggiungimento dell'età superiore avvenisse durante l'anno in cui ha corso il rapporto di lavoro, le tariffe resteranno l'intero anno fissate per le età rispettive dall'inizio dell'annata agraria facendo sempre riferimento al San Martino per i trapassi di categoria di età.

Per i lavoratori parzialmente inabili per difetti fisici o per deficienza di costituzione le mercedi saranno preventivamente concordate fra le parti, salvo ratifica delle Organizzazioni sindacali.

In caso di contestazione circa il grado di inabilità del lavoratore si nominerà quale arbitro il medico condotto del Comune ove è posta l'azienda.

Delle mercedi così pattuite se ne farà specifica annotazione sul libretto sindacale di lavoro (all. 10).

Art. 22.

ACCESSORI DI RETRIBUZIONE PER SALARIATI FISSI

I salariati precisati in ciascuno dei seguenti titoli avranno diritto al godimento gratuito per sè e per la famiglia della casa di abitazione, di un orto, di un porcile, di un pollaio, alla assegnazione di terreno come specificato in appresso e alla partecipazione allo spigolato.

Terreno. — Al salariato fisso verrà concessa una superficie di terreno di normale rotazione rispetto al complesso dell'azienda (prima coltivazione primaverile) da investirsi a granoturco o barbabietola per una estensione di mezza biolca, oppure a pomodoro o cipolle o patate per una estensione di mq. 1200.

La coltivazione dovrà essere eseguita esclusivamente dai componenti la famiglia del salariato ed il prodotto sarà di sua esclusiva proprietà, rispondendo direttamente degli eventuali obblighi di legge relativi agli ammassi.

Detto terreno sarà consegnato arato a cura e spese del datore di lavoro e verrà riconsegnato dal salariato sgombrato entro 10 giorni dalla fine del raccolto.

Se il terreno non sarà consegnato letamato il salariato potrà usufruire del pozzo nero, qualora questo esista, fino ad un massimo di ettolitri 50.

Nel caso di coltivazione a granoturco, le foglie, le cime ed i cartocci saranno di spettanza del datore di lavoro, mentre i tutoli e gli steli rimarranno al salariato.

Nel caso di coltivazione a barbabietola, le foglie, i colletti e le polpe saranno di spettanza del datore di lavoro. Il ritiro delle polpe è a carico del datore di lavoro.

Il trasporto del prodotto dalla carraia al cortile verrà eseguito a cura del salariato stesso con i mezzi forniti dall'azienda.

Nel solo caso di accordo fra le parti è ammessa la indennità sostitutiva la cui misura è fissata in lire 20.000 annue.

Qualora il datore di lavoro assegni terreni in compartecipazione, dovrà dare la precedenza ai propri salariati semifissi in relazione alla composizione della loro famiglia.

Casa. — I soli salariati fissi (escluso il salariato in famiglia) hanno diritto alla casa di abitazione rispondente ai normali bisogni della famiglia. Gli ambienti dovranno essere igienici e provvisti di luce elettrica, se esiste già impianto nel cortile. Le Associazioni Sindacali si impegnano di svolgere opera concorde presso chi di dovere per estendere la luce anche nei cortili dove non esiste ancora l'impianto.

I locali verranno imbiancati tutte le volte che si effettuerà il cambio di famiglia ed ogni tre anni nel caso di permanenza della stessa famiglia.

Il salariato ha l'obbligo di tenere la casa ordinata e pulita, senza produrre danni o deperimenti per trascuratezza e negligenza.

Non è ammessa la non concessione dell'uso della casa e quindi la sostituzione con indennità.

Porcile. — I salariati fissi (escluso il salariato in famiglia) avranno diritto ad un porcile proporzionato ai bisogni della famiglia.

I suini dovranno essere custoditi in modo da non recare danno alle cose e alle persone.

Non è ammessa la non concessione dell'uso del porcile quindi la sostituzione con indennità.

Pollaio. — I salariati fissi (escluso il salariato in famiglia) hanno diritto di tenere dieci galline per ciascuno con un massimo di venticinque, qualunque sia il numero dei salariati componenti la famiglia e con in più una covata di quindici pulcini, per ogni salariato con un massimo di trenta qualunque sia il numero dei salariati componenti la famiglia, da porre dopo il raccolto del frumento.

Il datore di lavoro potrà esigere che le galline siano tenute nel pollaio durante il periodo della semina e dei raccolti.

Non è ammesso l'allevamento di altri animali da cortile, compresi i conigli, nè la non concessione dello uso del pollaio e quindi la sostituzione con indennità.

Orto. — I salariati fissi (escluso il salariato in famiglia) avranno diritto al godimento di una superficie di terreno di normale fertilità da adibire ad orto, proporzionata ai bisogni della famiglia.

Non è ammessa la non concessione dell'orto e quindi la sostituzione con indennità.

Attrezzi. — Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore tutti gli attrezzi necessari al lavoro a cui è chiamato.

Tutti i lavoratori hanno il preciso obbligo di conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto è stato loro affidato dal datore di lavoro ed annotato sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso (allegato n. 11).

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni a lui imputabili il cui ammontare verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Servizi fuori azienda. — Per lavori fuori azienda, a tutte le categorie verrà corrisposto un compenso pari a quattro ore di paga globale oraria del bracciante giornaliero, per ogni pasto o per ogni pernottamento fuori casa, sempreché non sia corrisposto il vitto in natura.

Spigolato. — Lo spigolato, salvo quello relativo ai terreni da adibirsi ad un secondo prodotto sarà diviso in base al numero dei lavoratori fissi e semi-fissi della azienda. Esso dovrà effettuarsi entro quindici giorni dalla avvenuta mietitura, su terreno non rastrellato. Non è ammessa indennità sostitutiva.

Art. 23.

RETRIBUZIONE AI SALARIATI FISSI E SEMIFISSI IN DENARO ED IN NATURA

La retribuzione è costituita da compensi in denaro per i salariati semi-fissi; in denaro ed in natura per i salariati fissi, oltre alle altre indennità ed accessori previsti dal presente contratto.

1) SALARIATI FISSI:

a) compenso in denaro. — Ai salariati fissi che abbiano compiuto il 18° anno di età e non superato il 65°, saranno corrisposte le seguenti retribuzioni mensili in denaro:

		Paga base mensile	Indennità di conting. (1)
Vaccaro	L.	8.364	11.999
Manzolaro	»	8.364	11.999
Spesato con bestiame misto	»	8.364	11.999
Bifolco	»	8.447	11.896
Cavallante	»	8.447	11.896
Spesato semplice	»	7.981	11.821
Spesato in famiglia	»	6.805	14.043
Trattorista salariato	»	8.147	11.821

Per i salariati che hanno cura di bestiame qualora la dotazione sia superiore a quella normale, il calcolo relativo alla maggiorazione di salario per i capi in più come previsto negli articoli precedenti, verrà eseguito dalle Associazioni sindacali determinando il salario globale in denaro ed in natura, in via provvisoria ad ogni principio di annata ed in via definitiva, per il conguaglio che si renderà necessario non appena saranno noti i prezzi ufficiali di tutti gli elementi che compongono il salario stesso e comunque non oltre il termine dell'annata agraria:

b) compensi speciali. — Ai vaccari addetti alle stalle selezionate e controllate dovrà essere corrisposto un premio da concordare tra le parti e verrà annotato sul libretto sindacale di lavoro (allegato n. 5):

c) compensi in natura. — Ai salariati fissi che abbiano compiuto il 18° anno di età e non superato il 65° (qualunque sia la categoria alla quale appartengono) escluso il salariato in famiglia, oltre al salario mensile in denaro soprafissato, saranno dovuti i seguenti quantitativi annuali di generi, sani, leali e mercantili:

frumento	Kg. 600
granoturco	Kg. 300
uva	Kg. 650

Delle quote eventualmente soggette al vincolo od ammasso il salariato risponderà personalmente effettuandone sia la consegna che la custodia secondo le disposizioni di legge.

A tutti i salariati fissi e semifissi è data facoltà di acquistare il fabbisogno dei prodotti per la loro famiglia, compatibilmente con la disponibilità dell'azienda.

E' fatto loro divieto di cedere a terzi i prodotti così acquistati.

Il prezzo per merce scelta, sana, leale, mercantile, che dovrà essere corrisposto, è quello di mercato per merce all'ingrosso nell'azienda.

d) Pagamento. — I compensi sia in denaro che in natura ai lavoratori salariati fissi verranno corrisposti all'11° giorno di ogni mese posticipato.

(1) Vedi nota pagina seguente.

In particolare i generi in natura saranno corrisposti mensilmente in ragione di un dodicesimo posticipato della spettanza annuale, eccezione fatta dell'uva che verrà anticipata totalmente.

Il latte verrà corrisposto giornalmente nella misura stabilita dall'art. 6 per le rispettive categorie.

Nell'eventuale periodo di sosta di produzione verrà effettuato il conguaglio appena ripresa la produzione stessa. Qualora non fosse possibile il datore di lavoro dovrà provvedere a corrispondere al salariato l'importo corrispondente calcolato a prezzo ufficiale.

Ai salariati che non hanno diritto alla corresponsione del latte per spettanza contrattuale sarà concesso, nei periodi di produzione, un litro di latte al giorno a prezzo ridotto e precisamente con una riduzione del venti per cento sul prezzo del latte alimentare al consumo stabilito dalle Autorità Comunali.

2) SALARIATI SEMIFISSI (BRACCIANTI FISSI)

a) TABELLA TARIFFARIA	p. b.	(1) Cont.	p. o.	Addizione 12,5%	Indennità fissa	TOTALE	TOTALE ARROTON.
Dai 18 ai 65 anni	41,83	109,29	151,12	18,88	6	176 —	176 —
Dai 17 ai 18 anni			87%			153,12	153 —
Dai 16 ai 17 anni e oltre i 65 anni			81%			142,56	143 —

PAGA ORARIA LAVORI STRAORDINARI - FESTIVI - NOTTURNI

	dai 18 ai 65 anni	dai 17 ai 18 anni	dai 16 ai 17 e oltre i 65 anni
— Lavoro straordinario diurno	L. 214	L. 186	L. 173
— Lavoro festivo	» 236	» 206	» 192
— Lavoro straordinario festivo	» 267	» 232	» 216
— Lavoro notturno	» 252	» 219	» 204
— Lavoro straordinario notturno	» 282	» 245	» 228
— Lavoro straordinario notturno festivo	» 312	» 271	» 253

(1) INDENNITÀ DI CONTINGENZA — Sia per i salariati fissi che per i braccianti fissi l'indennità di contingenza, subirà le variazioni derivanti dall'applicazione dell'accordo Nazionale di scala mobile per i salari agricoli del 24 settembre 1952.

Per i salariati in famiglia la percentuale della indennità di contingenza viene convenuta in misura uguale a quella dei salariati fissi maggiorata del venti per cento.

Le tariffe delle tabelle di cui sopra sono comprensive delle ferie, dei diritti derivanti dalla applicazione della legge 31 marzo 1954, n. 90 e della indennità di caro-pane.

b) *Pagamento*. La retribuzione sarà corrisposta normalmente a fine settimana.

Art. 24.

NORME DISCIPLINARI

Tutti i lavoratori nei rapporti attinenti il servizio dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nella azienda e dai rispettivi capi immediati; essi dovranno pertanto attenersi alle disposizioni loro impartite ed eseguire con diligenza il lavoro assegnato.

I rapporti tra i lavoratori ed il datore di lavoro o chi per esso, devono essere ispirati a reciproca fiducia e rispetto e tali da assicurare l'ordine e la disciplina nell'azienda.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente (comunque il lavoratore non potrà mai essere rimproverato alla presenza di terzi):

1) Con la multa fino al massimo di ore due di salario nei seguenti casi:

a) quando senza giustificato motivo si assenti od abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) quando per negligenza rechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) quando si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;

Gli importi delle multe dovranno comunque essere devoluti a beneficio dell'Istituto per l'Assistenza di Malattia ai Lavoratori Agricoli.

2) Con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro, nei casi di recidiva e di maggiore gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1.

3) Con il licenziamento senza preavviso e indennità nei casi seguenti:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o ad un suo rappresentante nell'azienda;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili, al bestiame;

c) assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi;

d) condanne penali per reati comuni;

e) recidiva nelle mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste al paragrafo 2°.

f) in tutti quegli altri casi di tale gravità, che non consentano la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto di lavoro.

I provvedimenti di cui al comma 3° saranno adottati solo a seguito di decisioni espresse dalle Organizzazioni sindacali contraenti.

In caso di mancato accordo le parti potranno adire la Magistratura. I lavoratori aventi qualifica di dirigente sindacale (componenti il Consiglio Comunale di categoria ed il Comitato Direttivo Provinciale), compatibilmente con le esigenze di servizio potranno essere lasciati liberi durante le ore di lavoro per partecipare alle riunioni sindacali fino ad un massimo di otto ore al mese, senza retribuzione.

La concessione di cui sopra non sarà fatta a più di un dipendente per ciascuna azienda.

Ove la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per colpa del datore di lavoro questi dovrà corrispondere al lavoratore la retribuzione normale compresi gli accessori fino alla scadenza del contratto.

Art. 25.

CONTROVERSIE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del Contratto Collettivo Provinciale dovranno essere esaminate dalle Associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Le controversie individuali denunciate sia dal datore di lavoro che dal lavoratore, saranno sottoposte in prima istanza al tentativo di amichevole composizione da parte delle Organizzazioni Provinciali, ed in seconda istanza alla conciliazione dell'Ufficio Provinciale del lavoro.

In caso di mancato componimento le parti interessate potranno adire le vie legali.

Art. 26.

Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo si farà riferimento (in quanto applicabili) alle clausole dei contratti collettivi in vigore nella provincia di Parma dei lavoratori agricoli, compartecipanti, e braccianti giornalieri.

Dichiarazione a verbale relativa alla lettera B) *dello art. 23:*

Il premio previsto alla lettera *B*) dell'art. 23 è giustificato dalla maggiore cura che incombe ai vaccari addetti alle stalle selezionate e controllate e dalla maggiore produttività in esse realizzata.

Nel concordarlo le parti terranno conto dei suddetti elementi.

Dichiarazione a verbale

Nel caso che il salariato abbia una eccedenza di bestiame superiore nel tempo e nella quantità a quanto stabilito dal comma 8 dell'art. 6 del contratto di lavoro, il trattamento previsto sarà maggiorato della percentuale fissata per il lavoro straordinario (25%).

Agli effetti dell'applicazione dell'Accordo Nazionale di scala mobile in agricoltura per i salariati fissi, la incidenza percentuale della parte in denaro sul salario globale è del 73% (settantatrè per cento).

Copia da depositare all'Associazione Sindacale

ALLEGATO N. 1

CONTRATTO INDIVIDUALE D'ASSUNZIONE
Annata agraria 19 . . . - 19 . . .

Il sottoscritto ....

conduttore dell'azienda agricola denominata..........................

fondo denominato.................................. *situato in Comune*

di .... *Frazione* ....

*assume alle proprie dipendenze per tutta l'annata agraria dall'*11 *novembre* 19 .... *al* 10 *novembre* 19 .... *alle condizioni contemplate dal Contratto collettivo per i salariati fissi e semifissi, della Provincia di Parma in qualità di* (1) ....

....

il lavoratore ....

(di o fu) .... *residente in*

Comune di .... *frazione* ....

FIRMA DEL CONDUTTORE DELL'AZIENDA	FIRMA DEL LAVORATORE
....	....

(1) Specificare se: vaccaro - manzolaro - spesato con bestiame misto bifolco - cavallante - spesato semplice - salariato in famiglia - semifisso.

ALLEGATO N. 2

PATTI AGGIUNTI

Fra il conduttore ed il lavoratore all'atto della assunzione vengono stabilite le seguenti pattuizioni speciali secondo quanto previsto dalle norme del Contratto Collettivo di Lavoro.

(*N. B.* - I patti aggiunti, per essere validi devono essere vistati per approvazione dalle Associazioni Sindacali).

.... il .... 19 ....

....

....

....

....

....

Data ....

FIRMA DEL CONDUTTORE DELL'AZIENDA	FIRMA DEL LAVORATORE
....	....

Visto ed approvato dalle Organizzazioni Sindacali

....

ALLEGATO N. 3

CONVENZIONE DI DISDETTA

A norma dell'art. 3 del « Contratto Collettivo di Lavoro per i Salariati fissi e semifissi della Provincia di Parma » e per ogni e qualunque conseguenza di legge, tra il Sig

....

conduttore del fondo ....

ed il Sig. .... *dipendente*

salariato, per sè e famiglia, oggi ....

di comune, accordo, previa chiusura dei conti di dare e di avere, si conviene di rescindere l'attuale Contratto di Lavoro col S. Martino .... (11 *Novembre* ....)

*Conseguentemente, le parti di cui sopra, si riterranno reciprocamente libere da ogni e qualsiasi vincolo contrattuale, ed il salariato con l'*11 *Novembre* .... *si impegna di lasciare libero di sè, sua famiglia, sue cose, il podere sul quale risiede.*

.... il .... 19 ....

FIRMA DEL CONDUTTORE DELL'AZIENDA	FIRMA DEL LAVORATORE
....	....

ALLEGATO N. 4

STALLE ALL'APERTO

Dotazione concordata a norma dell'Art. 6

....

....

....

....

....

....

FIRMA DEL CONDUTTORE DELL'AZIENDA	FIRMA DEL LAVORATORE
....	....

Per visione delle Organizzazioni sindacali

....

ALLEGATO N. 5

Sovvenzioni e compensi vari

Data	Qualità	Quantità	Importo	Firma (*)

OSSERVAZIONI: ....

(*) Sul libretto in possesso del lavoratore la firma è apposta dal datore di lavoro, mentre sul libretto in posseso del datore di lavoro la firma è apposta dal lavoratore.

ALLEGATO N. 6

Lavoro prestato oltre l'orario normale e nei giorni feriali

DATA				Ore lavorative	Tariffa oraria	Importo corrisposto	Firma (*)
dal	mese	al	mese				

OSSERVAZIONI: ....

(*) Sul libretto in possesso del lavoratore la firma è apposta dal datore di lavoro, mentre sul libretto in possesso del datore di lavoro la firma è apposta dal lavoratore.

ALLEGATO N. 9

Indennità percepite di infortuni o di malattie

MESE	Giornate di infortunio o di malattia		GIORNI	IMPORTO Lire	Firma (*)
	dal	al			

OSSERVAZIONI: ....

(*) Sul libretto in possesso del lavoratore la firma è apposta dal datore di lavoro, mentre sul libretto in possesso del datore di lavoro la firma è apposta dal lavoratore.

ALLEGATO N. 10

Eventuali pattuizioni a seguito di parziale inabilità

(a norma dell'articolo 21)

....

....

....

....

....

....

Data ....

FIRMA DEL CONDUTTORE DELL'AZIENDA ....

FIRMA DEL LAVORATORE ....

Visto e approvato dalle Organizzazioni Sindacali

....

ALLEGATO N. 11

NOTA DEGLI ATTREZZI

AFFIDATI AL LAVORATORE

Data di consegna	Specie e quantità	Stato d'uso	*Firma* (*)

ANNOTAZIONI: ....

....

....

RESTITUITI DAL LAVORATORE

Data di consegna	Specie e quantità	Stato d'uso	*Firma* (*)

OSSERVAZIONI: ....

(*) Sul libretto in possesso del lavoratore la firma è apposta dal datore di lavoro, mentre sul libretto in possesso del datore di lavoro la firma è apposta dal lavoratore.

ALLEGATO N. 12

AVERE

Salari e compensi	Quantità	IMPORTO
Frumento . . .		
Granoturco . . .		
Uva		
....		
Salario in denaro		
Compensi vari.		
Ore straordinarie feriali		
» festive		
» notturne ordinarie		
» notturne straordinarie . . .		
notturne festine.		
13ª Mensilità		
....		
TOTALE		
a credito del lavoratore		
a pareggio		

DARE

Salari e compensi	Quantità	IMPORTO
Frumento . . .		
Granoturco . . .		
Uva		
....		
Salario in denaro		
Compensi vari		
Ore straordinarie feriali		
» festive		
» notturne ordinarie		
» notturne straordinarie . . .		
» notturne festive		
13ª Mensilità		
....		
TOTALE		
a credito del lavoratore		
a pareggio		

FIRMA
DEL CONDUTTORE DELL'AZIENDA

....

FIRMA
DEL LAVORATORE

....

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 2 OTTOBRE 1959, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI PARMA

Il giorno 2 ottobre 1959 presso la sede dell'Unione Provinciale Agricoltori in Parma,

tra

gli agricoltori assuntori di braccianti agricoli, rappresentati dall'Unione Provinciale Agricoltori nella persona del suo Presidente sig. *Ceci* comm. *Adamo*, assistito dal Direttore sig. ing. *Generoso Riccòmini*, e dalla Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti rappresentata dal suo Presidente sig. *Ugo Mezzadri* assistito dal Direttore cav. *Orsi* per. agr. *Guido*,

e

i braccianti avventizi, rappresentati dalla Federbraccianti Provinciale in persona dei sigg. *Decimo Martelli* e *Giorgio Lindi*, dalla F.I.S.B.A. Provinciale rappresentata dai sig. *Giovanni Marinari*, e dalla U.I.L. - Terra nella persona del sig. *Anelli Albino*:

si è stipulato il seguente contratto collettivo di lavoro per i braccianti agricoli avventizi della provincia di Parma.

PREMESSA

Il presente contratto provinciale fissa le norme regolanti i rapporti tra i datori di lavoro agricolo ed i braccianti avventizi.

Art. 1.

DEFINIZIONE DI BRACCIANTE AVVENTIZIO

Per i braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 2.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 3.

DURATA DEL CONTRATTO

La durata del presente contratto decorre dall'11 novembre 1959 e ha validità fino al 10 novembre 1961.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte, e delle eventuali controproposte, avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per la ammissione al lavoro e la tutela delle donne e dei ragazzi, valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro è quello fissato come segue:

mese di:	
dicembre	ore 6
novembre, gennaio e febbraio	» 7
giugno, luglio e agosto	» 9
marzo, aprile, maggio, settembre e ottobre	» 8

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

a) Per lavoro straordinario si intende quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 5.

b) Per lavoro notturno si intende quello eseguito dall'Ave Maria all'alba.

Il lavoro notturno al coperto, se prestato in locali illuminati artificialmente, avrà inizio alle ore 21 e terminerà alle ore 5.

c) Per lavoro festivo si intende quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 7.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma del presente articolo.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	25%
lavoro festivo	40%
lavoro straordinario festivo	60%
lavoro notturno	50%
lavoro straordinario notturno	70%
lavoro straordinario festivo notturno	90%

Non si farà luogo a maggiorazione per lavoro notturno, quando questo cada in regolari turni periodici, o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

il primo giorno dell'anno;

il giorno dell'Epifania;

il giorno della festa di S. Giuseppe;

il 25 aprile, anniversario della Liberazione;

il giorno di lunedì dopo Pasqua;

il giorno dell'Ascensione;

il giorno del Corpus Domini;

il 1° maggio, festa del lavoro;

il 2 giugno, anniversario della Fondazione della Repubblica;

il 29 giugno, festa S.S. Pietro e Paolo;

il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;

il 1° novembre, Ognissanti;

il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale;

l'8 dicembre, giorno della Immacolata Concezione;

il 25 dicembre, giorno di Natale;

il 26 dicembre, giorno di S. Stefano;

la festa del Patrono del luogo;

la mezza giornata antimeridiana del 2 novembre, giorno della Commemorazione dei defunti;

la mezza giornata pomeridiana del giorno 24 dicembre, vigilia di Natale.

Art. 8.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono:

la paga base;

l'indennità di contingenza.

Al lavoratore compete inoltre una indennità in luogo delle festività nazionali e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a titolo vario, quali gratifica natalizia, ferie, festività infrasettimanali, indennità di licenziamento, di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità che verrà corrisposta mediante una maggiorazione del 17 % sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno od altro titolo.

La retribuzione globale oraria, che è comprensiva dell'indennità di caro pane dovuta per legge, si ottiene aggiungendo alla somma degli elementi di cui sopra una indennità fissa oraria di L. 6,07.

Salvo le variazioni periodiche per effetto dell'applicazione dell'accordo nazionale di scala mobile in agricoltura, la misura delle retribuzioni è quella stabilita dal successivo articolo 10.

Art. 9.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E PER SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, e le donne ed i ragazzi, è determinata nel modo seguente:

UOMINI:

dai 18 ai 65 anni compiuti, 100 %;

dai 17 ai 18 anni compiuti, 87 % della unità piena uomo;

dai 16 ai 17 ed oltre i 65 anni, 81 % della unità piena uomo;

dai 14 ai 16 anni compiuti, 68 % della unità piena uomo.

DONNE:

dai 18 ai 55 anni compiuti, 83 % della unità piena donna;

dai 17 ai 18 anni compiuti e dai 55 ai 60, 87 % della unità piena donna;

dai 16 ai 17 ed oltre i 60 anni, 81 % della unità piena donna;

dai 14 ai 16 anni compiuti, 68 % della unità piena donna.

Art. 10.

TABELLA PAGA ORARIA

Braccianti avventizi:

	p. b.	Contingenza	p. or.	Addizione 17%	Indennità fissa	TOTALE	TOTALE ARROTON.
UOMINI:							
dai 18 ai 65 anni	47,14	113,49	160,63	27,30	6,07	194,00	194
dai 17 ai 18 anni			87%			168,78	169
dai 16 ai 17 anni e oltre i 65 anni			81%			157,14	157
dai 14 ai 16 anni			68%			131,92	132
DONNE:							
dai 18 ai 55 anni		83 % della paga uomo				161,02	161
dai 17 ai 18 anni e dai 55 ai 60 anni		87 % della paga donna				140,07	140
dai 16 ai 17 anni e oltre i 60 anni		80 % della paga donna				130,41	130
dai 14 ai 16 anni		68 % della paga donna				109,48	109
LAVORI SPECIALI:							
in acqua, irrorazioni alle viti, boschivi, spandimento calciocianamide in polvere	52,27	113,49	165,76	28,17	6,07	200,00	200

Paga oraria lavori straordinari, festivi e notturni:

	Per cento	Lire	Arrotondamento Lire
UOMINI:			
lavoro straordinario diurno	25	234,15	234
lavoro festivo	40	258,25	258
lavoro straordinario festivo	60	290,37	290
lavoro notturno	50	274,31	274
lavoro straordinario notturno	70	306,44	306
lavoro straordinario notturno festivo	90	338,56	339
DONNE:			
lavoro straordinario diurno	25	194,22	194
lavoro festivo	40	214,34	214
lavoro straordinario festivo	60	241,00	241
lavoro notturno	50	227,67	228
lavoro straordinario notturno	70	254,34	254
lavoro straordinario notturno festivo	90	281,00	281

Art. 11.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Le Organizzazioni contraenti si impegnano di provvedere alla stampa del libretto di lavoro che dovrà contenere il presente contratto e i moduli per i conti.

I libretti dovranno essere ritirati presso le rispettive Organizzazioni.

Il lavoratore è tenuto a presentare il proprio libretto ad ogni periodo di paga al datore di lavoro affinchè questi possa assolvere all'obbligo di registrare le ore di lavoro compiuto e le corresponsioni relative.

Art. 12.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 13.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Per l'estensione:

a) dell'assistenza medico-generica, specialistica, ospedaliera ed integrativa, ai familiari dei braccianti occasionali ed eccezionali;

b) dell'assistenza ostetrica e farmaceutica ai familiari dei braccianti permanenti, abituali, occasionali ed eccezionali;

c) dell'assistenza farmaceutica ai braccianti eccezionali,

da attuare mediante convenzione con l'I.N.A.M. I datori di lavoro dovranno versare il relativo contributo che sarà notificato dall'Ufficio dei Contributi Unificati in Agricoltura.

Art. 14.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e le puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 15.

NORME DISCIPLINARI

I rapporti tra i lavoratori e i loro superiori diretti, il datore di lavoro o chi per esso, devono essere ispirati a reciproca fiducia e rispetto e tali da assicurare l'ordine e la disciplina nell'azienda.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

con la multa fino ad un massimo di un'ora di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti od abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi.

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni saranno devoluti a beneficio dell'Istituto Assistenza Malattia per i lavoratori agricoli.

Art. 16.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione tra i datori di lavoro e prestatori d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

In caso di mancato accordo, prima di adire le vie legali, la controversia sarà trasferita all'Ufficio Provinciale del Lavoro per un ulteriore esperimento conciliativo.

Art. 17.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto colletivo provinciale di lavoro, saranno esaminate dalle Organizzazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

CONTRATTO COLLETTIVO 31 AGOSTO 1959, PER I SALARIATI E BRACCIANTI AGRICOLI FISSI DELLA PROVINCIA DI PIACENZA

L'anno 1959 addì 31 del mese di agosto, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e M. O. di Piacenza, alla presenza del Direttore Reggente dott. *Quintino Magnani* assistito dal Vice Direttore dott. *Franco Munari*

tra

l'Unione Provinciale Agricoltori di Piacenza, rappresentata dal Presidente marchese *Carlo Pareri Fontana*, assistito dal direttore dott. *Enrico Percivalli*, dal sig. *Romeo Dallara* e dal sig. *Enrico Greci*;

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti di Piacenza, rappresentata dal cav. *Flavio Fornasari*;

e

la Federazione Provinciale Salariati, Braccianti, Maestranze specializzate e qualificate di Piacenza, rappresentata dai sigg. *Bianconi Arturo*, *Zerilli Alfredo*, *Trespidi Adriano*, *Bottazzi Mario*, Segretario della Camera del Lavoro, *Tagliaferri Lino*, *Bianchi Giacomo*, *Magnani Cesare*, *Nicoli Aride*;

la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti di Piacenza, aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal suo segretario responsabile sig. *Caraglieri Giuseppe*; con l'intervento dell'Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario Generale signor *Giorgi Ferdinando*, assistito dal Segretario sindacale sig. *Lunini Giorgio*;

la U.I.L.-Terra, rappresentata dal rag. *Castagna Renato*, assistito dall'Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal Segretario sig. *Giò Giannessi*;

si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per i salariati e braccianti agricoli fissi da valere per le annate agricole dall'11 novembre 1959 al 10 novembre 1961.

Art. 1.

OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo di lavoro regola tutti i rapporti tra i conduttori di aziende agricole operanti nella provincia di Piacenza, ed i dipendenti delle diverse categorie addetti in modo continuativo al governo del bestiame da lavoro, da allevamento, da produzione, da riproduzione e da latte, nonchè ai lavori di coltivazione in genere, ed a tutte le attività principali e complementari dell'agricoltura.

Il presente contratto ha la durata iniziale di due anni a decorrere dall'11 novembre 1959 (scadrà quindi il 10 novembre 1961); esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata con r. r.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 4 mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio il mese dopo la loro presentazione.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

Art. 2.

ASSUNZIONI

L'assunzione dei lavoratori deve essere effettuata tramite l'Ufficio di Collocamento in conformità della legge 24 aprile 1949, n. 264 con riferimento al D. M. 30 giugno 1940, su richiesta numerica del datore di lavoro, salvo per i lavoratori per i quali è ammessa la richiesta nominativa.

L'assunzione si intende stabilita per la durata di due anni in conformità della legge 15 agosto 1949, n. 533 (vedi dichiarazione a verbale).

Ove l'assunzione avvenga posteriormente a San Martino il contratto individuale di lavoro si intenderà stipulato dal giorno dell'assunzione fino al termine dell'annata agraria in corso.

Art. 3.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Ogni lavoratore deve essere munito di regolare libretto sindacale di lavoro in cui dovranno essere registrati alla presenza del lavoratore: la qualifica, le varie prestazioni di attività, le corresponsioni dei generi in natura e in denaro, le trattenute effettuate con le relative causali, gli attrezzi ed utensili che venissero eventualmente consegnati con la indicazione dello stato d'uso.

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano a fornire a tutti i lavoratori il libretto sindacale di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a presentare il proprio libretto di lavoro sindacale ad ogni periodo di paga ed ogni qualvolta il datore di lavoro glielo richieda, per le necessarie annotazioni da apporvi in presenza del lavoratore stesso e che faranno fede ad ogni effetto.

Art. 4.

ALLOGGIO E SUOI ACCESSORI

Il conduttore dovrà fornire la casa di abitazione sufficiente ai bisogni della famiglia del lavoratore senza alcun corrispettivo in denaro.

L'alloggio dovrà essere in buone condizioni statiche ed igieniche, coi vetri agli infissi esterni.

Ogni due anni il conduttore dovrà provvedere, a proprie spese, alla tinteggiatura a calce degli ambienti. In caso di sostituzione della famiglia del lavoratore la tinteggiatura dovrà essere rinnovata.

La casa dovrà essere provvista di luce elettrica, sempre che la località sia servita da corrente illuminante; la spesa del consumo e il nolo del contatore restano a carico del lavoratore.

La pompa dell'acqua ed il pozzo dovranno essere nella corte o nelle vicinanze del fabbricato.

Ogni lavoratore ha diritto:

a) al porcile, nel quale potrà tenere, per conto proprio, un maiale da ingrasso oppure una scrofa, che dovrà essere tenuta in recinto chiuso.

La paglia dovrà essere usata con la massima parsimonia;

b) al pollaio, nel quale potrà allevare fino a 20 galline e 30 pulcini, che dovranno rimanere in recinto chiuso di 50 mq. che il conduttore metterà a disposizione del lavoratore. In caso di impossibilità a costruire il recinto, la covata dei pulcini dovrà essere fatta dopo la mietitura del frumento;

c) all'orto che deve essere nelle vicinanze della corte della estensione minima di 100 mq.

Qualora nella stessa azienda siano occupati come salariati e braccianti fissi più elementi della stessa famiglia, il diritto di cui alle lettere *a*) e *b*) si estende a ciascun componente di essa, con l'obbligo da parte della azienda di fornire, a ciascun nucleo familiare, locale proporzionalmente adeguato al ricovero degli animali.

CATEGORIE E ATTRIBUZIONI DEI LAVORATORI

Art. 5.

CLASSIFICHE E MANSIONI DEI SALARIATI

Fermi gli usi e le consuetudini locali, in quanto non siano modificati dal presente contratto, la classifica e le mansioni specifiche di ogni singola categoria sono quelle descritte negli articoli seguenti; i lavoratori in rapporto all'età, vengono distinti nelle seguenti categorie:

1ª *Categoria*: Uomini dai 18 ai 65 anni per i quali viene applicata la paga intera prevista dal presente contratto, per la qualifica di appartenenza;

2ª *Categoria*: Uomini dai 17 ai 18 anni e superiori ai 65, per i quali viene applicata, in relazione alla qualifica, l'85 % (per cento) della paga prevista per la prima categoria;

3ª *Categoria*: Uomini dai 16 ai 17 anni per i quali viene applicata, in relazione alla qualifica, l'80 % (per cento) della paga prevista per la 1ª categoria;

4ª *Categoria*: Uomini dai 15 ai 16 anni per i quali viene applicata, in relazione alla qualifica, il 70 % (per cento) della paga prevista per la 1ª categoria;

5ª *Categoria*: Uomini dai 14 ai 15 anni per i quali viene applicata, in relazione alla qualifica, il 75 % (per cento) della paga prevista per la prima categoria.

Qualora fossero assunti ragazzi inferiori ai 14 anni, la retribuzione sarà quella fissata per la 5ª categoria.

Art. 6.

CAPO UOMO

Senza avere cura di bestiame, prendendo istruzioni dal conduttore, o da chi per esso, sorveglia gli uomini preposti alla coltivazione del fondo, prendendo materialmente parte ai lavori e segnalando al datore di lavoro le eventuali inadempienze dei lavoratori, senza avere poteri disciplinari sui sottoposti.

Art. 7.

BERGAMINO

Il bergamino solo nella stalla è considerato capo agli effetti salariali.

Nella stalla dove lavora più di un bergamino, il conduttore designa un capo-bergamino il quale fruisce del trattamento salariale previsto dalle tabelle, ed assume, di fronte al datore di lavoro, la responsabilità del buon andamento della stalla, curando l'osservanza di tutte le norme dettate dal conduttore per la buona conservazione del bestiame e per l'incremento della produzione.

I bergamini attendono al governo, alla cura e custodia del bestiame, alla mungitura delle mucche ed a tutti i lavori della stalla.

Possono essere adibiti alla provvista del foraggio verde dal 2 maggio al 1° settembre (falciatura, rastrellatura, carico e trasporto), limitandosi soltanto alla rastrellatura, al carico ed al trasporto dal 1° settembre al 5 ottobre. In questo caso hanno in carico 10 mucche se provvedono alla pompatura a mano dell'acqua per l'abbeverata, 11 mucche se l'acqua defluisce senza la loro fatica.

Qualora il taglio dell'erba venisse effettuato a macchina, il datore di lavoro provvederà alla rastrellatura in andane come per il taglio effettuato a mano.

Se invece il conduttore provvede direttamente l'erba verde in cascina, il carico per ogni bergamino è, di 14 mucche se la pompatura dell'acqua è a mano, di 15 mucche se viene eseguita con mezzi meccanici.

Nelle aziende che occupano un solo bergamino, la adozione di uno dei due sistemi (con taglio e senza taglio dell'erba) viene lasciata alla facoltà del conduttore. In quelle, invece, dove sono occupati due o

più bergamini, normalmente dovrà essere adottato il sistema senza il taglio dell'erba. Nel caso in cui, per impedimenti di carattere tecnico, non sia possibile l'adozione di tale sistema, su domanda del conduttore deciderà un'apposita Commissione presieduta dal Direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro con la partecipazione di un rappresentante delle organizzazioni sindacali contraenti.

Nel caso in cui il bergamino avesse un carico di bestiame superiore a quello stabilito per la sua età, ha diritto alla retribuzione prevista per la categoria immediatamente superiore.

Alle mansioni di bergamino possono essere adibiti anche:

i lavoratori fra i 17 e 18 anni e superiori ai 65 con salario e carico di mucche ridotti all'85%;

i lavoratori tra i 16 e i 17 anni con salario e carico di mucche ridotti all'80%:

i lavoratori tra i 15 e i 16 anni con salario e carico di mucche ridotti al 75%;

i lavoratori tra i 14 e i 15 anni con salario e carico di mucche ridotti al 70%.

I bergamini inferiori ai 14 anni percepiranno sempre la retribuzione stabilita per la 5ª categoria.

Agli effetti del numero delle mucche in consegna, contano per un capo sia le fattrici che le asciutte.

Equivalgono ad un capo, tre vitelli di oltre 80 giorni e fino all'anno, due manze oltre l'anno e fino all'8° mese di gravidanza; agli effetti del carico non si conteggiano i vitelli nati nella stalla fino all'80° giorno di età ed il toro.

Nel caso che nella stalla vengano adottati mezzi tecnici che diminuiscano le fatiche dei bergamini (trasporto letame, abbeveratoi automatici, mungitura meccanica, ecc.) si addiverrà a particolari accordi aziendali sottoscritti dalle parti per aumentare il carico individuale delle mucche.

Eventuali eccedenze del normale carico di mucche devono essere retribuite a parte come previsto nelle tabelle dei salari.

Art. 8.

BIFOLCHI

Il capo-bifolco, sopraintendente alla stalla dei buoi da lavoro sempre che in questa non vi siano più di quattro paia di buoi, predispone la razione di mangime, da somministrare al bestiame, vigila la tenuta e l'allestimento degli attrezzi in uso ai bifolchi o comunque al personale che adopera i buoi, partecipa al lavoro coi bifolchi e ne regola il lavoro stesso e attende a quanto in uso. Agli effetti salariali il bifolco viene considerato capo anche se nella stalla vi sia un solo paio di buoi.

Ciascun bifolco, il capo compreso, avrà in carico un solo paio di buoi.

In via del tutto eccezionale, è consentito affidargli un secondo paio di buoi, per il solo periodo che va dal mese di marzo a S. Martino. In tal caso s[pet]ta al bifolco il secondo compenso per l'effettiva durata del periodo durante il quale attende al governo del paio in più.

Quando nella stalla oltre ai buoi vi sia altro bestiame misto dovrà esservi il lavoratore qualificato (bergamino, cavallante, manzolaio).

La categoria del salariato ed il conseguente suo trattamento economico verrà determinato dalla maggiore quantità di bestiame dell'una o dell'altra qualità.

Quando il lavoratore venga adibito insieme coi braccianti al lavoro di falciatura, la martellatura della falce sarà computata per mezz'ora dell'orario effettivo di lavoro.

Art. 9.

CAVALLANTI

Il cavallante ha in cura tre cavalli. Il cavallante solo nella stalla, che abbia in consegna due cavalli, verrà considerato capo agli effetti del servizio, della responsabiltà e del salario.

Il cavallante ha l'obbligo di tenere in cura sino al 180° giorno i puledri nati nella stalla durante l'anno, trascorso il quale periodo ha diritto ad un compenso di L. 800 al mese.

Il compenso per un cavallo in più oltre il terzo viene stabilito in L. 2.277 al mese (duemiladuecentosettantasette).

I predetti compensi saranno maggiorati in proporzione delle variazioni che potranno eventualmente verificarsi negli elementi che compongono la paga in danaro, comprensivi della contingenza.

Tutte le operazioni relative alla martellatura della falce, pompatura dell'acqua, alla falciatura e trasporto dell'erba e alla pulizia della stalla, vanno computate, a tutti gli effetti quale lavoro effettivo e compreso entro il normale orario di lavoro.

In via eccezionale è consentito al cavallante tenere un cavallo in più del terzo, per un periodo non eccedente i 50 giorni.

Art. 10.

MANZOLAI

Il manzolaio avrà cura di 25 capi di bestiame in iscala, per i quali dovrà provvedere alla falciatura, carico e trasporto dell'erba per 4 mesi all'anno da maggio ad agosto ed al trasporto del letame in concimaia sino alla distanza massima di 500 m. dalla stalla.

Qualora il manzolaio, per scarsità d'erba fosse impossibilitato a provvedere a tutto il foraggio occorrente, sarà cura del datore di lavoro fornirgli adeguato aiuto.

Quando il manzolaio ha in cura meno di 15 capi di bestiame dovrà prestare servizio con gli altri lavoratori in proporzione del tempo disponibile con un massimo di due ore.

I manzolai di 2ª, 3ª, 4ª e 5ª categoria hanno un carico di bestiame rispettivamente non superiore ai 21, 20, 19, 17 capi e parteciperanno ai lavori dei campi, in proporzione del tempo disponibile, con un massimo di due ore, quando avranno in cura meno di 13 capi se di 2ª categoria, di 12 se di 3ª e di 11 se di 4ª e 5ª categaria.

I lavoratori di ciascuna categoria acquistano il diritto a percepire la paga prevista per la categoria superiore nel caso in cui abbiano in cura anche un solo capo eccedente il carico della categoria di appartenenza.

Il conguaglio dei capi di bestiame viene fatto per tutte le categorie ogni mese.

Per gli inferiori ai 14 anni, si applica lo stesso trattamento previsto per la 5ª categoria.

Art. 11.

STALLIERI

Gli stallieri hanno in consegna da 5 a 7 paia di buoi da lavoro. Attendono, anche fuori orario, al governo del bestiame per dar modo ai bifolchi di iniziare le loro prestazioni nei campi, alla cura ed allestimento dei carri, finimenti ed attrezzi.

Sono, altresì, a carico dello stalliere tutte le operazioni relative al governo del bestiame, al taglio, al carico e trasporto dell'erba ed alla pulizia della stalla col trasporto del letame alla concimaia sino alla distanza di 500 m.

Qualora nella stalla vi siano più di 7 paia di buoi, lo stalliere ha diritto, oltre alla retribuzione normale, ad un settimo della paga globale per ogni paio di buoi in più.

Art. 12.

TRATTORISTA

E' il lavoratore stabilmente adibito alla guida e manutenzione del trattore, mansione per la quale è particolarmente abilitato. Quando è libero da tale mansione, sarà adibito ad altri lavori nell'azienda.

Per le sue particolari prestazioni gli verrà corrisposto un compenso forfettario annuo di L. 12.000 (dodicimila).

Al lavoratore che sarà adibito saltuariamente alla guida del trattore, sarà corrisposta una maggiorazione sulla paga di lire dieci orarie.

Art. 13.

SERVIZI IN COMUNE

Tutti i lavoratori sono tenuti alla pulizia delle corti ed alla sistemazione del letame in concimaia per quanto ad essi compete.

Art. 14.

SALARIATI NON SPECIFICATI

Per i salariati non specificati negli articoli precedenti si applicano per la parte normativa, tutte le norme contenute nel presente contratto per i salariati e braccianti fissi.

Per la parte economico-salariale ai lavoratori stessi saranno applicate, salvo patti più favorevoli risultanti da convenzioni individuali i minimi di paga globale previsti per i bergamini, per il capo-uomo e per il bifolco, a seconda che trattisi di lavoratori specializzati, qualificati o comuni.

Art. 15.

BRACCIANTI FISSI

Attendono al lavoro normale di coltivazione dei campi, con un impiego di effettivo lavoro, durante l'anno, di almeno 240 giornate, così com'è stabilito dalle convenzioni e dai provvedimenti che regolano la materia.

Art. 16.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro non dovrà in nessun caso superare le 8 ore. L'orario di lavoro che ha inizio in cascina ed ha fine sul posto di lavoro, viene stabilito per i diversi periodi dell'anno nel modo seguente:

dicembre-gennaio, ore 6 (sei);

novembre-febbraio, ore 7 (sette);

tutti gli altri mesi, ore 8 (otto).

Nel caso in cui, per necessità aziendali si rendesse necessario effettuare ore straordinarie, queste verranno computate con la tariffa del bracciante avventizio, con le maggiorazioni previste dall'art. 17 del presente contratto.

Quando il bestiame (buoi, cavalli) rimane nella stalla, chi ne ha il governo cesserà il lavoro nei campi alla sera un'ora prima degli altri lavoratori per provvedere alla cura del bestiame.

Al datore di lavoro, che ha, con la direzione dell'azienda la maggiore responsabilità nella produzione, spetta la disciplina del lavoro; il datore di lavoro o chi per esso, è libero di spostare il tempo di riposo e di distribuire le ore di lavoro secondo le esigenze tecniche dell'azienda, senza superare, però, l'orario sopra stabilito.

Art. 17.

LAVORO STRAORDINARIO - FESTIVO - NOTTURNO

Per lavoro straordinario si intende quello eseguito dai lavoratori oltre l'orario normale giornaliero.

Il lavoro straordinario sarà retribuito con la maggiorazione sulla paga globale (paga base e contingenza) dei braccianti avventizi.

Si considera:

a) lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno: quello eseguito dall'Ave Maria fino all'alba, se eseguito allo scoperto, e due ore dopo l'Ave Maria ed un'ora prima dell'alba, se eseguito al coperto;

c) lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi elencati all'art. 18 del presente patto.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione globale (paga base e contingenza) dei braccianti avventizi sono le seguenti:

lavoro straordinario feriale	16 %
lavoro festivo	28 %
lavoro festivo straordinario	30 %
lavoro notturno feriale	32 %
lavoro notturno festivo	40 %

Art. 18.

RIPOSI SETTIMANALI - GIORNI FESTIVI

A tutti i lavoratori è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Oltre a tutte le domeniche sono considerati festivi i seguenti giorni:

1° gennaio, Capodanno;
6 gennaio, Epifania;
19 marzo, S. Giuseppe;
25 aprile, Anniversario della Liberazione;
il lunedì dopo Pasqua;
1° maggio, Festa del lavoro;
Ascensione;
2 giugno, Anniversario della Repubblica;
Corpus Domini;
29 giugno, SS. Pietro e Paolo;
15 agosto, Ferragosto;
1° novembre, Ognissanti;
4 novembre, Unità Nazionale;
8 dicembre, Immacolata Concezione;
24 dicembre, Vigilia di Natale - mezza giorn. pomerid.
25 dicembre, Natale;
26 dicembre, S. Stefano;
Festa del Patrono.

Quando la festa del Patrono cade in domenica, si considera festivo anche il giorno seguente.

Il trattamento da praticare ai lavoratori nelle ricorrenze festive è quello stabilito dalla legge 27 maggio 1949, n. 260 modificata con la legge 31 marzo 1954, n. 90.

La liquidazione di quanto dovuto in applicazione delle leggi sopracitate avrà luogo al termine di ciascun periodo di paga.

RETRIBUZIONI E COMPENSI DEI LAVORATORI

Art. 19.

PAGAMENTI

Il pagamento delle retribuzioni, ivi comprese le ore straordinarie, tanto per la parte in denaro, quanto per quella in natura verrà effettuato ai salariati nella prima domenica di ogni mese; ai braccianti nella giornata di sabato subito dopo la cessazione del lavoro.

I pagamenti devono essere registrati cronologicamente sul libretto sindacale di lavoro.

Art. 20.

COMPENSI IN DANARO

Ai salariati saranno corrisposti compensi mensili in danaro costituiti dalla paga base e dalla indennità di contingenza.

Al 10 novembre 1959 la misura di detti compensi è la seguente:

Salariati:

Capo bergamino:
paga b. L. 6.617, indenn. cont. L. 14.888. Totale L. 21.505;

Bergamino:
paga b. L. 6.394, indenn. cont. L. 14.847. Totale L. 21.241;

Capo uomo, capo cavallante, capo bifolco:
paga b. L. 6.080, indenn. cont. L. 14.851. Totale L. 20.931;

Bifolco, cavallante, manzolaio, stalliere:
paga b. L. 5.880, indenn. cont. L. 14.800. Totale L. 20.680.

Ai braccianti saranno corrisposti compensi orari in danaro costituiti dalla paga base e dalla indennità di contingenza.

All'11 novembre 1959 la misura di detti compensi è la seguente:

Braccianti:

Lavori ordinari:
paga b. L. 55,72, indenn. cont. L. 106,65. Totale L. 162,37;

Lavori speciali:
paga b. L. 69,98, indenn. cont. L. 110,59. Totale L. 180,57.

L'indennità di contingenza per i braccianti sarà aggiornata nei modi stabiliti dall'accordo nazionale di scala mobile per i salari agricoli del 24 settembre 1952.

Per i salariati l'indennità di contingenza sarà ragguagliata al 66 % di quella dei braccianti con le variazioni previste dall'accordo di scala mobile sopra citato.

Art. 21.

COMPENSI IN NATURA

Oltre alla retribuzione in contanti i salariati hanno diritto annualmente dei seguenti compensi in natura:

Frumento	q.li	8
Melica	»	6
Legna per cucina	»	24

I predetti generi dovranno essere somministrati in buone condizioni, sani e mercantili.

Il granoturco dovrà essere di varietà nazionale mercantile (non ibrido americano).

La legna per cucina dovrà essere somministrata per q.li 17 di essenza dolce da marazza, in fascine come viene dallo scalvo tagliata almeno da 4 mesi e per q.li 7 di essenza forte di pezzatura grossa commerciale.

I bergamini oltre i predetti generi hanno diritto alla somministrazione gratuita di un litro di latte al giorno e per tutti i giorni dell'anno.

Art. 22.

LEGNA - COMBUSTIBILE PER FORNO E BUCATO

Il datore di lavoro dovrà fornire, per ogni famiglia di salariato, il fabbisogno di combustibile per la cottura del pane e per il bucato.

Qualora l'agricoltore non disponga di detto combustibile, dovrà fornire gratuitamente al salariato capofamiglia, i mezzi di trasporto necessari e dovrà corrispondere il prezzo equivalente a q.li 15 di fascine per la famiglia fino a sei persone, ed a q.li 18 per quelle oltre sei persone.

Il prezzo che dovrà corrispondere al salariato sarà quello del mercato calcolato per merce all'ingrosso da azienda a grossista.

Nel caso in cui l'agricoltore non possa fornire a ciascun salariato il quantitativo di legna per cucina, di cui all'art. 21, si applicano le disposizioni previste dall'articolo seguente.

Art. 23.

FACOLTÀ DI CONVERSIONE IN DANARO DI GENERI IN NATURA

Il lavoratore ha diritto di farsi corrispondere mensilmente il valore in danaro, calcolato in base al prezzo fissato dalla Camera di Commercio per le vendite da produttore a grossista, dei seguenti generi in natura:

granoturco, legna da cucina e legna da forno e bucato.

Art. 24.

GOVERNO BESTIAME FUORI ORARIO

Il bergamino ed il manzolaio, per ogni mucca o manza eccedenti il carico previsto dagli Artt. 7 e 10 del presente contratto, hanno diritto a un compenso orfettario pari ad una frazione dell'importo globale el salario per il carico stabilito.

Al cavallante, per il governo del bestiame fuori ora·io nei soli giorni feriali, verrà corrisposto un comenso forfettario di L. 1578 al mese per ogni cavallo.

Al bifolco, per il governo del bestiame eseguito fuori orario nei soli giorni feriali, verrà corrisposto un compenso forfettario di L. 3430 al mese per ogni paio di uoi.

I compensi di cui sopra subiranno una variazione, n più o in meno, in proporzione delle variazioni, che otranno, eventualmente, subire gli elementi che comongono la paga in denaro comprensiva della contingenza.

Art. 25.

COMPENSI, RIPOSI NON GODUTI E GOVERNO DEL BESTIAME FUORI ORARIO AL MATTINO DEI GIORNI FERIALI

Per riposi non goduti (domeniche, festività infrasettimanali, ricorrenze nazionali, ecc). e per governo del bestiame al mattino dei giorni feriali, oltre alla ordinaria retribuzione mensile, è dovuto ai lavoratori che attendono ai lavori di stalla e dei campi il seguente compenso: il salario globale giornaliero (paga base, contingenza, importo generi di un mese divisi per 25) maggiorato del 25 % ai bergamini, ai manzolai, agli stallieri, al capo-uomo ed agli altri salariati in genere non specificati.

Ai cavallanti per il solo governo del bestiame, un compenso di L. 27324 all'anno per ogni cavallo, pari a L. 2.277 al mese.

Ai bifolchi, per il solo governo del bestiame, un compenso di L. 46.680 all'anno, per ogni paio di buoi, pari a L. 3.890 al mese.

I suddetti compensi sono comprensivi di quelli indicati nell'art. 24 e subiranno una variazione in più od in meno, in proporzione alle variazioni che potranno eventualmente subire gli elementi che compongono la paga in danaro dei lavoratori.

Art. 26.

GRATIFICA ANNUALE (Natalizia)

A tutti i salariati sarà corrisposta la gratifica annuale, da pagarsi alla liquidazione dei conti salariali (alla fine di ogni annata agraria), pari ad una mensilità (25/30) comprensiva della contingenza, paga base e generi in natura goduti a S. Martino.

I salariati che abbiano esplicato attività per un periodo inferiore all'anno, hanno diritto al pagamento di tanti dodicesimi, quanti sono i mesi di servizio prestato.

I braccianti fissi percepiranno, per lo stesso titolo, l'importo di 160 ore di lavoro, calcolato sull'ultima retribuzione globale per un minimo di 240 giornate di lavoro assicurato; per il lavoro effettuato in più delle 240 giornate, hanno diritto al pagamento della quota proporzionale. La gratifica nel caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'annata agraria, deve essere corrisposta al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto stesso.

Art. 27.

FERIE

A tutti i lavoratori spetta per ogni anno di ininterrotto servizio un periodo di ferie retribuito nella misura di giorni 8 per i salariati e di giorni 7 per i braccianti fissi.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Dette ferie potranno essere divise in due periodi da assegnare al lavoratore compatibilmente alle esigenze aziendali e tenuto conto degli interessi e dei desideri dei lavoratori, rispettivamente nel primo e nel secondo semestre di impiego.

Le giornate di ferie non fruite, saranno pagate sulla base di 8 ore giornaliere.

Il riposo ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio nei giorni festivi.

Nelle giornate di ferie non sono calcolate quelle festive a tutti gli effetti.

Art. 28.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In occasione della cessazione del rapporto di lavoro, salvo il caso di licenziamento in tronco per colpa del prestatore d'opera spetta ai lavoratori una indennità pari a 5 giorni di ogni anno di servizio prestato.

Per i periodi inferiori all'anno, si computano tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Il salario che si considera agli effetti del presente articolo è quello goduto dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, comprensivo di tutte le parti che lo costituiscono ad eccezione degli assegni di famiglia.

In caso di morte del lavoratore la indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del Cod. civ.

Ove il lavoratore deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione la sua famiglia continuerà nell'uso di essa — o di altra corrispondente — come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) sino alla fine dell'annata agraria in corso.

Art. 29.

COMPENSI ACCESSORI

Oltre agli emolumenti stabiliti negli articoli precedenti, i salariati hanno diritto ai seguenti compensi.

Bergamini:

al capo-bergamino per ogni mucca esistente nella stalla, all'anno	L.	500
per ogni assistenza al parto	»	800
per ogni mucca venduta	»	250

Bifolchi e stallieri:

per ogni bue venduto	L.	250

Manzolai:

per ogni manza venduta	L.	200

Cavallanti:

per ogni cavallo o puledro venduto	L.	250

Art. 30.

SALARIATI ASSUNTI PER UN PERIODO INFERIORE ALL'ANNO

Salvo patti più favorevoli stipulati individualmente fra le parti, ai salariati aventi mansioni di bifolchi, cavallanti e capi uomo assunti posteriormente a San Martino spetterà un compenso mensile, non inferiore a quello stabilito per le categorie di appartenenza, maggiorato in proporzione alle ore di lavoro eseguite in più, in proprozione all'orario di lavoro previsto dal presente contratto.

Art. 31.

SALARIATI E GARZONI SPESATI NON FRUENTI DELLA PARTE DI RETRIBUZIONE IN NATURA

I salariati ed i garzoni spesati che non fruiscono per loro particolari ragioni di famiglia, dei compensi in natura (grano, granoturco, legna, casa, orto, pollaio, ecc.) ma godono dell'alloggio e del vitto in casa dell'agricoltore, salvo pattuizioni dirette più favorevoli, percepiranno una retribuzione globale ridotta del 33 %.

Art. 32.

SPIGOLATURA

I salariati hanno diritto alla spigolatura di 12 pertiche di stoppie non rastrellate.

La spigolatura dovrà essere compiuta entro 15 giorni dalla mietitura, salvo i casi di forza maggiore a seconda degli usi e delle consuetudini locali.

Il lavoratore non potrà cedere il diritto alla spigolatura a terzi, senza il preventivo consenso del datore di lavoro.

Al lavoratore che, per cause determinate dal datore di lavoro, non possa fruire di tale diritto, verranno corrisposti kg. 50 di frumento.

Art. 33.

ACQUISTO GENERI PRODOTTI NEL FONDO

Ai lavoratori è data facoltà di acquistare il fabbisogno dei prodotti per le loro famiglie, compatibilmente, con le disponibilità dell'azienda.

E' fatto loro divieto di cedere a terzi i prodotti così acquistati.

Il prezzo per merce sciolta, sana, leale, mercantile, che dovrà essere corrisposto, è quello di mercato per merce all'ingrosso in azienda.

Art. 34.

TRASFERTE

Il salariato che presta servizio fuori azienda, oltre alla rifusione delle spese vive sostenute per conto dell'azienda stessa, compreso l'alloggio nel caso di pernottamento, ha diritto all'importo della paga globale di una intera giornata di lavoro qualora consumi un solo pasto.

Nella paga giornaliera non va conteggiata l'indennità di contingenza. Durante la campagna saccarifera, il lavoratore addetto al trasporto delle bietole, ha anche il diritto al pasto del mattino, in ragione di L. 300.

Art. 35.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA, INFORTUNIO E MORTE

In caso di malattia del lavoratore sino a 120 giorni il rapporto di lavoro non si risolve. Trascorso detto periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto. La sostituzione del lavoratore, invece, nel caso di infortunio non avrà luogo.

L'agricoltore corrisponderà al lavoratore, nel solo caso di infortunio il salario intero per i primi quindici giorni e la metà per i successivi trenta di inabilità temporanea.

Quando un membro della famiglia del salariato debba essere trasportato per malattia o per infortunio, l'agricoltore è tenuto a fornire il mezzo di trasporto disponibile nell'azienda e più adatto secondo la prescrizione del medico.

Nel caso di inabilità assoluta del capo-famiglia, questi e i suoi familiari conviventi hanno diritto all'uso gratuito dei locali di abitazione sino al termine dell'anno agrario in corso; qualora necessitassero per esigenze dell'azienda, l'agricoltore è tenuto a provvedere un'altra abitazione alla famiglia del salariato.

Uguale trattamento avrà la famiglia nel caso di morte del salariato.

La liquidazione avverrà in base all'effettivo periodo di lavoro prestato.

Art. 36.

PERMESSI STRAORDINARI

In caso di matrimonio, verrà concesso al lavoratore un permesso di una settimana (7 giorni), durante la quale sarà considerato in servizio a tutti gli effetti.

In caso di morte di parenti di primo grado, il lavoratore avrà diritto ad un permesso di giorni due, durante i quali sarà considerato in servizio a tutti gli effetti.

Qualora il lavoratore non godesse di tali permessi, il datore di lavoro è tenuto al pagamento delle corrispondenti giornate di paga globale.

Al lavoratore donatore di sangue verrà concessa una giornata di permesso retribuita per ogni donazione.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 37.

COMPARTECIPAZIONE

I terreni destinati a colture a compartecipazione saranno assegnati dal conduttore ai familiari del lavoratore, in proporzione alla necessità ed alla potenzialità lavorativa della famiglia, alle condizioni previste dall'apposito contratto provinciale di compartecipazione.

Art. 38.

LAVORATORI ADIBITI A LAVORI SPECIALI

Qualora i lavoratori siano adibiti a lavori speciali deve essere loro corrisposta la differenza risultante tra la paga oraria di cui godono e quella stabilita per braccianti avventizi, al netto della maggiorazione per trattamento di quiescenza, ferie, gratifica, ecc.

Sono considerati lavori speciali:

abbattimento piante di alto fusto, lavori in acqua, trasporto granoturco, potatura e irrorazioni viti, taglio bosco golenale, spargimento a mano concimi chimici, irrigazione.

Art. 39.

CAMBIO MANSIONI E TRAPASSO DI AZIENDA

Il passaggio del lavoratore da un servizio all'altro di una stessa azienda dello stesso conduttore non costituisce interruzione del rapporto di lavoro.

Il trapasso o cessione di azienda non risolve il contratto individuale di lavoro ed il prestatore d'opera conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare per quanto concerne i crediti di lavoro, qualora non siano stati liquidati dal precedente datore di lavoro.

Art. 40.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per assolvere agli obblighi di leva e il richiamo non risolvono il contratto di lavoro.

Il tempo trascorso sotto le armi verrà computato agli effetti dell'anzianità, come passato in servizio.

Entro 30 giorni dalla smobilitazione, il lavoratore dovrà riprendere il servizio: non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario, conservando il diritto alla indennità di anzianità.

Art. 41.

DIRIGENTI SINDACALI

Il lavoratore avente qualifica di dirigente sindacale (segretario o componente di federazione, capo lega, segretario di sindacato o componente dei comitati direttivi provinciali), compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà essere lasciato libero durante le ore di lavoro, per partecipare alle riunioni sindacali, sino ad un massimo di 8 ore al mese, senza retribuzione.

La concessione di cui sopra non sarà fatta a più di un dipendente per azienda.

Art. 42.

DISDETTA DEI CONTRATTI INDIVIDUALI

La risoluzione normale del rapporto di lavoro, salvo cessazione in tronco, avviene mediante disdetta data da una delle parti all'altra entro il 10 luglio per i salariati ed il 30 settembre per i braccianti fissi, con biglietto raccomandato con ricevuta di ritorno.

Trascorso tale termine, senza che sia intervenuta disdetta, il rapporto di lavoro si intenderà tacitamente rinnovato per l'annata agraria successiva.

NORME DISCIPLINARI E CONTROVERSIE

Art. 43.

DISCIPLINA

Il datore di lavoro è tenuto alla migliore osservanza di tutte le norme previste dal presente contratto collettivo e ad ispirare i suoi rapporti quotidiani col lavoratore al rispetto ed alla cordialità dovuti verso un suo diretto collaboratore.

I lavoratori, per il servizio, dipendono dal conduttore o da chi per esso e dai rispettivi capi immediati. Dovranno, pertanto, attenersi agli ordini ricevuti ed eseguire con diligenza il lavoro loro assegnato.

Per la tutela dei diritti e delle ragioni delle parti valgono le disposizioni contrattuali previste dal presente accordo e patrocinate perifericamente dai rappresentanti delle organizzazioni contraenti.

Art. 44.

NORME DISCIPLINARI

L'infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con la multa, sino ad un massimo di due ore, nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi danni lievi alla azienda, al bestiame, alle macchine ed agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;

2) con la multa, pari all'importo di una giornata di lavoro, nei casi di recidiva di maggiore gravità delle mancanze di cui al paragrafo precedente.

Gli importi delle multe saranno segnati sul libretto del lavoratore e versati all'istituto assistenza malattie;

3) con il licenziamento in tronco, senza indennità, nei casi seguenti:

a) mancanza grave verso il datore di lavoro od un rappresentante dell'azienda;

b) danneggiamenti dolosi al bestiame, alla coltivazione, agli stabili ed agli attrezzi;

c) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;

d) recidive in mancanze che abbiano dato luogo alla punizione prevista dal paragrafo 2);

e) in tutti quei casi di particolare gravità che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Art. 45.

NOTIFICA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La notifica dei provvedimenti disciplinari deve essere fatta entro due giorni dalla avvenuta comunicazione, mediante annotazione sul libretto sindacale, in caso di multa, e mediante lettera raccomandata nel caso di licenziamento in tronco.

Qualora il lavoratore rifiuti di consegnare il libretto, il datore di lavoro notificherà il provvedimento di multa con la lettera raccomandata.

Art. 46.

RICORSI

Contro i provvedimenti disciplinari, che diventano provvisoriamente esecutivi, il lavoratore ha diritto di ricorrere alla propria organizzazione entro 8 giorni dalla registrazione sul libretto o dalla notifica.

Trascorso detto periodo i provvedimenti diventano definitivi.

Nel caso in cui il provvedimento di licenziamento venga ratificato dalle competenti associazioni, il lavoratore, entro 15 giorni da tale ratifica, lascerà liberi i locali con annessi e connessi di persone e cose anche interposte, salvo decisione diversa del Magistrato.

Art. 47.

CONTROVERSIE

Tutti i reclami di carattere individuale seguiranno le consuetudinarie norme disciplinari e saranno esaminati direttamente tra i prestatori d'opera ed i loro datori di lavoro, assistiti dai rappresentanti nelle località che le organizzazioni stabiliranno con regolamento a parte.

Le controversie dipendenti dalla applicazione del presente contratto, saranno rimesse in prima istanza all'esame delle organizzazioni sindacali contraenti.

Nel caso di mancato accordo, prima di adire la Magistratura, le controversie saranno sottoposte all'Ufficio Provinciale del Lavoro e M. O.

DISPOSIZIONI DI CARATTERE TRANSITORIO

Art. 48.

ELEMENTI COSTITUTIVI PER I CONTEGGI

Ai fini della liquidazione della indennità dell'anzianità si deve tener conto dei seguenti elementi: paga base, contingenza, frumento, melica, latte, legna per cucina, forno e bucato, calcolati in base ai prezzi ufficiali di ammasso e di mercato da produttore a grossista, casa il cui valore locativo viene convenzionalmente stabilito in L. 1.100 all'anno,

orto, porcile e pollaio per i quali viene fissato un valore convenzionale di L. 300 ciascuno; la spigolatura che viene fissata in ragione del valore di kg. 50 di frumento.

Agli effetti del pagamento ai bergamini dei riposi non goduti si calcoleranno tutti i predetti elementi con la maggiorazione del 25 %, ad eccezione della casa, dell'orto, del porcile e del pollaio. Agli effetti della liquidazione delle ferie non godute, delle festività retribuite e delle giornate di assenza, si calcoleranno gli elementi di cui al capoverso precedente.

La paga giornaliera per i salariati è costituita dall'importo dei valori sopra specificati diviso per 300.

La contingenza giornaliera è costituita da un ventiseiesimo di quella mensile.

La contingenza oraria è rapportata al predetto ventiseiesimo per l'orario di lavoro medio di 8 ore.

Art. 49.

RICHIAMO ALLE LEGGI ED ALLE CONSUETUDINI

Per tutto quanto non è previsto nel presente contratto le parti si richiamano al contenuto delle disposizioni legali in vigore e, in mancanza, agli usi e consuetudini locali.

Gli eventuali maggiori compensi concordati fra datore di lavoro e lavoratori, prima della stipulazione del presente contratto ed esclusi quelli convenuti a pagamento forfettario di maggiori prestazioni, sono assorbiti dai compensi stabiliti dal presente patto salvo i casi più vantaggiosi per il lavoratore.

Richiami all'accordo del 27 dicembre 1957.

Fino a quando una nuova disposizione di legge non intervenga a concedere le assistenze ai lavoratori agricoli o familiari esclusi dalla legge 9 aprile 1946, n. 212, i datori di lavoro sono tenuti a contribuire alle predette assicurazioni a mezzo dell'INAM o altro ente assistenziale (Cassa Mutua Provinciale) come segue:

a) ai braccianti e compartecipanti eccezionali, l'assistenza farmaceutica;

b) ai familiari dei salariati fissi e assimilati e dei braccianti, compartecipanti permanenti ed abituali, l'assistenza farmaceutica ed ostetrica;

c) ai familiari dei braccianti compartecipanti eccezionali ed occasionali tutte le prestazioni sanitarie previste dalla tabella *B*) annessa al D.L.L. 9 aprile 1946, n. 212 e l'assistenza ostetrica.

I contributi relativi a tale assistenza sono a carico, in parti uguali, al datore di lavoro ed al lavoratore.

Il datore di lavoro provvederà a trattenere la parte ovuta dal lavoratore ed a versarla unitamente alla propria.

Dichiarazioni a verbale

I rappresentanti degli agricoltori e dei coltivatori diretti constatano che l'affermazione dei rappresentanti dei lavoratori di considerare acquisita ai braccianti fissi la estensibilità della legge 15 agosto 1949, 533, non è fondata.

Il secondo comma dell'art. 2 del contratto 30 ottore 1950 si riferisce a quei lavoratori per i quali è mmessa la richiesta nominativa (così come agli stessi riferisce l'ultimo comma dello stesso articolo) e cioè i salariati.

La riunione delle norme contrattuali dei salariati dei braccianti fissi non può intendersi confusione e anto meno assimilazione delle due categorie, le quali anno caratteristiche proprie ed inconfondibili, e la ormazione di un solo contratto fu dovuta solamente motivi di praticità.

Tutte le numerose disposizioni di legge in vigore stanno a dimostrare le diverse caratteristiche delle due categorie, dal regio decreto 24 settembre 1940, n. 1949, al decreto legislativo 9 novembre 1944, n. 307, al decreto legislativo 8 febbraio 1946, n. 60, e 9 aprile 1946, n. 212, al decreto presidenziale 16 settembre 1946, numero 334, al decreto presidenziale 13 luglio 1947, n. 670, al decreto legislativo 7 novembre 1947, n. 1308, ecc., per cui un obbiettivo esame delle effettive caratteristiche della categoria dei braccianti fissi nei confronti dei salariati (e degli altri), volute dall'art. 2095 del Cod. civ. e dalla norma 2 del Patto Nazionale, non può che portare alla sostanziale differenziazione delle due categorie.

Tutto ciò premesso nella constatata impossibilità di ottenere, in sede di stipula del nuovo patto, il riconoscimento di tale differenziazione, dichiarano di considerare insoluta la prospettata questione e di riservarsi ogni azione atta al suo riconoscimento nel senso da essi visto.

I rappresentanti dei lavoratori prendono atto che con l'articolo 2 del Contratto di Lavoro dei Salariati e Braccianti già acquisito dai lavoratori e firmato in data 31 agosto 1959 si ribadisce, come è ovvio, il chiaro concetto espresso dalla legge 15 agosto 1949, n. 533, che stabilisce la durata biennale dei contratti dei salariati fissi comunque denominati.

La legge difatti non poteva prendere in esame tutte le diverse categorie di salariati agricoli delle diverse zone che venivano a beneficiare della legge; e con la dizione: « Salariati fissi comunque denominati » si riferisce chiaramente a tutti i lavoratori agricoli con contratto annuo continuativo, siano essi addetti alla lavorazione della stalla, siano essi addetti ai lavori di coltivazione del fondo.

L'elemento base che accomuna infatti i salariati e braccianti fissi nella nostra provincia sia agli effetti della legge 15 agosto 1949, n. 533, sia agli effetti contrattuali è la continuità annua del loro rapporto di lavoro; questo elemento li differenzia da tutti gli altri lavoratori.

Del resto in tal senso è una chiara circolare del Ministero del Lavoro in data 30 novembre 1949 e buona parte della giurisprudenza.

I rappresentanti dei datori di lavoro si impegnano di raccomandare e propagandare l'installazione nelle aziende delle docce e spogliatoi.

I rappresentanti dei datori di lavoro appoggeranno l'azione che il Capo dell'Ispettorato andrà a svolgere per lo spostamento dell'orario di inizio di lavoro dei bergamini al fine di renderlo meno disagevole.

Gli importi dei compensi di cui agli artt. 9, 20, 24, 25 verranno fissati dalle parti in occasione della stesura delle tabelle salariali annuali e tenendo conto di quanto stabilito nell'accordo provvisorio 17 giugno 1959.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 31 AGOSTO 1959, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI PIACENZA

L'anno 1959 addì 31 del mese di agosto, presso la Sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Piacenza, alla presenza del Direttore Reggente dott. Quintino Magnani, assistito dal Vice Direttore dott. Franco Munari,

tra

l'Unione Provinciale Agricoltori di Piacenza, rappresentata dal Presidente Marchese *Carlo Paveri Fontana* assistito dal Direttore dott. *Enrico Percivalli,* dal sig. *Romeo Dallara,* e dal sig. *Enrico Greci;*

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti di Piacenza, rappresentata dal cav. *Flavio Fornasari;*

e

la Federazione Provinciale Salariati, Braccianti, Maestranze specializzate e qualificate di Piacenza, rappresentata dai sigg. *Bianconi Arturo, Zerilli Alfredo, Trespidi Adriano, Bottazzi Mario,* Segretario della Camera del Lavoro, *Tagliaferri Lino, Bianchi Giacomo, Magnani Cesare, Nicoli Aride;*

la Liberterra Provinciale aderente alla F.I.S.B.A. (C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario responsabile sig. *Cavaglieri Giuseppe;* con l'intervento dell'Unione Provinciale Sindacale (C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario Generale sig. *Giorgi Ferdinando,* assistito dal Segretario sindacale sig. *Lunini Giorgio;*

la Uilterra, rappresentata dal rag. *Castagna Renato,* assistito dall'Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal Segretario sig. *Giò Giannessi;*

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per i braccianti agricoli avventizi.

Art. 1.

OGGETTO

Il presente contratto fissa regole di carattere normativo ed economico, riguardanti i rapporti di prestazione d'opera tra i braccianti avventizi ed i datori di lavoro operanti nella Provincia di Piacenza.

Art. 2.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono i lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata, anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori retribuiti con paga oraria o giornaliera, corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

DONNE E RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è il seguente:

Dicembre-gennaio, ore 6 giornaliere;

Novembre-febbraio, ore 7 giornaliere;

Tutti gli altri mesi, ore 8 giornaliere.

Per il periodo che va dal 15 maggio al 14 agosto, la maggiorazione per il solo lavoro feriale dopo la ottava ora e sino alla decima è dell'8 % sulla paga globale (paga base e contingenza).

L'orario di lavoro ha inizio in cascina e finisce al posto di impiego della mano d'opera.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno, quello eseguito dall'Ave Maria fino all'alba, se eseguito allo scoperto, e due ore dopo l'Ave Maria e un'ora prima dell'alba, se eseguito al coperto;

c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi elencati all'art. 7 del presente contratto.

Il lavoro straordinario non p superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra potranno essere richieste dal datore di lavoro in ogni caso, nel periodo che va dal 15 maggio al 14 agosto; negli altri periodi dell'anno potranno essere richiesti nei casi di evidente necessità e non dovranno, perciò, avere carattere sistematico, salvo quanto è disposto nell'ultimo comma del presente articolo.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

Lavoro straordinario feriale	16 %
Lavoro festivo	28 %
Lavoro festivo straordinario	30 %
Lavoro notturno feriale	32 %
Lavoro notturno festivo	40 %

Non si farà luogo a maggiorazioni per il lavoro notturno, [illegible]ndo questo cade in turni regolari periodici, o rigua[illegible]anti speciali lavori da eseguirsi di notte, per i quali [illegible]ia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Oltre a tutte le domeniche, sono considerati festivi i seguenti giorni:

1° gennaio, Capodanno;
6 gennaio, Epifania;
19 marzo, S. Giuseppe;
25 aprile, Anniversario Liberazione;
Il lunedì dopo Pasqua;
1° maggio, Festa del Lavoro;
Il giorno dell'Ascensione;
2 giugno, Anniversario della Repubblica;
Il giorno del Corpus Domini;
29 giugno, SS. Pietro e Paolo;
15 agosto, Ferragosto.
1° novembre, Ognissanti;
4 novembre, Unità Nazionale;
8 dicembre, Immacolata Concezione;
24 dicembre, Vigilia di Natale - mezzagiornata pomeridiana;
25 dicembre, Natale;
26 dicembre, S. Stefano;
Festa del Patrono.

Art. 8.

RETRIBUZIONE

La retribuzione oraria è costituita dalla paga base e dalla indennità di contingenza periodicamente determinata dall'Accordo Nazionale di Scala Mobile per i lavoratori agricoli. Con decorrenza dall'11 novembre 1959, la paga, riferita agli uomini dai 18 ai 65 anni, è la seguente:

addetti ai lavori normali, L. 200,98 all'ora;
addetti ai lavori speciali, L. 228,87 all'ora.

Sono considerati lavori speciali:

abbattimento piante alto fusto, taglio boschi golenali, lavori in acqua, trasporto granoturco, potatura e irrorazione viti, irrigazione, spargimento a mano concimi chimici.

In aggiunta alla paga oraria, i braccianti agricoli avventizi hanno diritto ad una maggiorazione del 19,745 (diciannove e settecentoquarantacinque) per cento sulla paga oraria globale (paga base e contingenza), quale pagamento forfettario della gratifica annuale, ferie, festività infrasettimanali, indennità di servizio e festività nazionali e civili.

Art. 9.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne e i ragazzi, è determinata nel modo seguente:

Uomini	paga globale
Dai 18 ai 65 anni	100 %
» 17 ai 18 anni e sup. ai 65	85 %
» 16 ai 17 anni	80 %
» dai 15 ai 16 anni	75 %
» 14 ai 15 anni	65 %

Donne	paga globale
Dai 17 ai 55 anni	75 %
» 16 ai 17 anni e sup. ai 55	62 %
Inferiore ai 16 anni	60 %

Art. 10.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Egli ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, degli utensili, ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 11.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI DI FAMIGLIA

Per le assicurazioni sociali, gli infortuni, le malattie e gli assegni di famiglia valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 12.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le disposizioni di legge.
Per le donne che allattano, in attesa di eventuali altre disposizioni, si applicano le consuetudini locali.

Art. 13.

NORME DISCIPLINARI

Il datore di lavoro ed i lavoratori sono tenuti alla migliore osservanza di tutte le norme previste dal presente Contratto Collettivo e ad ispirare i loro reciproci rapporti quotidiani alla cordialità ed al rispetto.

I lavoratori per il servizio dipendono dal conduttore o da chi per esso, e dai rispettivi capi immediati. Dovranno, pertanto, attenersi agli ordini ricevuti ed eseguire con diligenza il lavoro loro assegnato.

L'infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, secondo la gravità, nel modo seguente:

con la multa sino ad un massimo di due ore nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti, o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;

con una multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di recidiva o di maggiore gravità nelle mancanze di cui al paragrafo precedente.

L'importo della multa deve essere segnato sul libretto del lavoratore e versato all'I.N.A.M. Provinciale.

Il provvedimento disciplinare, se non registrato sul libretto, deve essere notificato al lavoratore a mezzo di raccomandata entro due giorni.

Contro i provvedimenti, che diventano provvisoriamente esecutivi, il lavoratore ha diritto di ricorrere alla propria Organizzazione entro 8 giorni dalla registrazione sul libretto o dalla notifica della raccomandata.

Trascorso detto termine il provvedimento diventerà definitivo.

Art. 14.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI E COLLETTIVE

Tutti i reclami di carattere individuale seguiranno le consuetudinarie norme disciplinari e saranno esaminati direttamente tra i prestatori d'opera ed i datori di lavoro assistiti dai rispettivi rappresentanti sindacali.

Le controversie dipendenti dall'applicazione del presente Contratto Collettivo saranno rimesse in prima istanza all'esame delle Organizzazioni Sindacali contraenti. Nel caso di mancato accordo, prima di adire la Magistratura, le controversie saranno sottoposte all'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Le controversie collettive che dovessero sorgere per la interpretazione del presente Contratto saranno esaminate dalle Organizzazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 15.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme di cui sopra non modificano le condizioni di miglior favore eventualmente concordate tra i singoli datori di lavoro e prestatori d'opera.

Art. 16.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Patto ha la durata iniziale dall'11 novembre 1959 e la scadenza al 10 novembre 1961.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno. La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 4 mesi prima della scadenza. La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente Contratto conserverà la sua efficacia sino all'entrata in vigore del nuovo.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono:

di regolamentare con contratto a parte il rapporto di lavoro relativo alla mietitura ed alla trebbiatura agricola dei cereali;

di procedere alla revisione ed alla più dettagliata nomenclatura dei « lavori speciali »; e che nel frattempo per le categorie non precisate all'art. 8 del presente contratto si debbano applicare le tariffe previste per i lavori ordinari.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 23 GIUGNO 1959, PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI MONDA E TRAPIANTO DEL RISO DELLA PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

Il giorno 23 giugno 1959, presso la Sede dell'Associazione Provinciale degli Agricoltori,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI AGRICOLTORI e la FEDERAZIONE DEI COLTIVATORI DIRETTI, da una parte

e

la FEDERBRACCIANTI, la LIBERBRACCIANTI e la UIL-TERRA di Reggio Emilia, dall'altra, sono state concordate per la campagna di monda e trapianto riso 1959 le tariffe che seguono:

Lavoro ordinario:

uomini e donne dai 15 ai 65 anni L. 1.455 al giorno, L. 181,88 orarie;

uomini e donne dai 14 ai 15 anni, L. 1.280.40 al giorno, L. 160,05 orarie.

I mondariso che non riceveranno dal datore di lavoro la minestra, avranno diritto alla corresponsione dell'equivalente in denaro stabilito in L. 130 giornaliere.

Compete inoltre ai mondariso un chilogrammo di riso per ogni giornata lavorativa (gratuitamente).

Per il caropane valgono le disposizioni di legge.

Per le festività infrasettimanali valgono le disposizioni di legge.

Lavoro straordinario:

uomini e donne dai 15 ai 65 anni, L. 245 orarie;

uomini e donne dai 14 ai 15 anni, L. 219 orarie.

Lavoro festivo:

uomini e donne dai 15 ai 65 anni, L. 302 orarie;

uomini e donne dai 14 ai 15 anni, L. 270 orarie.

Per quanto riguarda la parte normativa si fa riferimento a quella applicata nelle provincie risicole.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 25 GIUGNO 1959, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

Il giorno 25 giugno 1959 in Reggio Emilia presso la Sede dell'Associazione Provinciale degli Agricoltori,

tra

l'Associazione Provinciale Agricoltori nella persona del Presidente dott. *Alessandro Magnanini*, assistito dal Direttore dott. *Alvaro Calabresi* e dall'agr. *Raffaele Tagliaferri*;

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo Presidente sig. *Ermes Casoni*, assistito dal Direttore cav. *Aimone Benvenuti* e dal signor *Offrillo Varini*;

l'Associazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal Vice Segretario, sig. *Orelio Tondelli*; la Federazione Provinciale Mezzadri, rappresentata dal Consegretario signor *Aimo Dallari*;

la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli (Federbraccianti) rappresentata dai Segretari signori *Zeno Bassoli* e *Ilvo Lusetti* e dal Vice Segretario sig. *Walter Mazzoli*;

la Federazione Italiana Salariati, Braccianti Agricoli, Maestranze Specializzate (F.I.S.B.A.) aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal Segretario Provinciale sig. *Sergio Garimberti*, dal Segretario del settore terra sig. *Piergiorgio Martinelli* e dal Segretario dell'Unione Sindacale Provinciale dott. *Giuseppe Mazzoli*;

il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti U.I.L. Terra, rappresentato dal segretario sig. *Pietro Montanari* assistito dal sig. *Giancarlo Ligabue*.

Premesso che tutte le persone sopra indicate sono regolarmente investite del mandato a trattare e a concludere, in nome e per conto delle rispettive Associazioni, hanno stipulato il seguente Contratto Collettivo di Lavoro da valere per i braccianti avventizi della Provincia di Reggio Emilia.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Provinciale regola i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro agricolo ed i braccianti avventizi.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEI BRACCIANTI AVVENTIZI

Per i braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario giornaliero ordinario di lavoro per i vari mesi dell'anno, viene stabilito come segue:

mesi gennaio e dicembre	ore 6
mesi di febbraio e novembre	ore 7
dal 1° marzo al 31 ottobre	ore 8

L'orario di lavoro ha inizio in azienda e termina nella stessa.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) Lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro, previsto dall'art. 5;

b) Lavoro notturno, quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba, sia al coperto che allo scoperto;

c) Lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi, di cui all'art. 7.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le 12 settimanali.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione oraria (paga base e contingenza) sono le seguenti:

Lavoro straordinario	25 %
Lavoro notturno	40 %
Lavoro festivo	50 %
Lavoro straordinario festivo	60 %
Lavoro notturno festivo	90 %

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

il primo dell'anno;

il giorno dell'Epifania;

il giorno della festa di San Giuseppe;

il 25 aprile, anniversario della Liberazione;

il giorno del lunedì dopo Pasqua;

il giorno dell'Ascensione;

il giorno del Corpus Domini;

il giorno 1° maggio, festa del Lavoro;

il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;

il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo;

il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della Beata Vergine;

1° novembre, Ognissanti;

il 2 novembre, commemorazione dei Defunti (mezza giornata pomeridiana);

il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale;

l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;

il 24 dicembre, Vigilia del S. Natale (mezza giornata pomeridiana);

il 25 dicembre, Giornata di Natale;

il 26 dicembre, Santo Stefano;

la festa del Patrono del luogo.

Art. 8.

RETRIBUZIONE

Gli elementi che compongono la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono:

la paga base;

l'indennità di contingenza;

su cui operano le maggiorazioni previste dall'art. 6 del presente contratto.

Alla paga oraria così composta va aggiunta una indennità pari al 19,08 % in luogo delle festività nazionali, ferie, gratifica natalizia, indennità di licenziamento e festività infrasettimanali.

La paga globale, formata dagli elementi di cui sopra e riferita all'unità lavorativa uomo dai 18 ai 65 anni, è quella fissata dalla tabella allegata al presente contratto.

Art. 9.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti	100 %
dai 16 ai 18 anni e oltre i 65	86 % (1)
dai 14 ai 16 anni	65 % (1)

Donne:

dai 17 ai 55 anni	86 % (1)
dai 16 ai 17 anni e oltre i 55	70 % (1)
dai 14 ai 16 anni	65 % (1)

Art. 10.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme di legge.

Art. 11.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le disposizioni di legge.

Per le donne che allattano verranno praticate le consuetudini locali suddividendo il tempo nel modo preferito dalla lavoratrice che verrà retribuita normalmente.

Art. 12.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

---

(1) Per i lavori di: diradamento bietole, diradamento, scacchiatura e raccolta pomodoro, raccolta patate, raccolta frutta in genere di basso fusto e raccolta ortaggi in genere, la percentuale di scarto per gli uomini dai 16 ai 18 anni e oltre i 65 e le donne dai 17 ai 55 anni è del 100 %; per le donne dai 16 ai 17 anni e oltre i 55 è dell'81 %; per i ragazzi e le ragazze dai 14 ai 16 anni è del 76 %.

(1) Per i lavori di: voltatura e rastrellatura foraggi, vendemmia senza scala e scaletto, sarchiatura in genere, sfogliatura granone, raccolta bietole, vendemmia con scala e scaletto, raccolta frutta di alto fusto, mungitura, mietitura e trebbiatura frumento e cereali minori, la percentuale di scarto per gli uomini dai 16 ai 18 anni e oltre i 65 e le donne dai 17 ai 55 è del 95 %; per le donne dai 16 ai 17 anni e oltre i 55 è del 78 %; per i ragazzi e le ragazze dai 14 ai 16 anni è del 72 %.

I rapporti tra i lavoratori dell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Art. 13.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Art. 14.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente Contratto saranno esaminate dalle Organizzazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 15.

DURATA DEL PATTO

Il presente Contratto, che ha la durata di anni 2, per l'anno in corso ha inizio dal 25 giugno 1959 restando in vigore fino all'11 novembre 1960.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se nessuna delle Organizzazioni contraenti ne richiederà la cessazione, dandone regolare disdetta almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno e con allegate le proposte di modifica.

Le trattative sulle proposte avanzate dovranno comunque iniziare entro un mese dall'inoltro della disdetta, mentre il presente patto conserverà la sua efficacia sino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 16.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente patto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori fissate da accordi individuali stipulati dalle parti.

PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

Tabella delle tariffe orarie dei braccianti avventizi in vigore dal 25 giugno 1959

ELENCAZIONE DEI LAVORI	scarto % di	Zona di pianura e collina				Montagna di scarto	Totale arroton. Pianura Collina	Totale arroton. Montag.
		paga base	*contingenza* 25-6-59	Inden. feste nazion. ferie, licenz. feste infrasettim. 19,08%	*paga globale*			
LAVORI ORDINARI (+) (*Per tali lavori si intendono tutti quelli non contemplati nei gruppi II, III e IV*).								
Uomini dai 18 ai 65 anni	100	36,16	108,20	27,54	171,90	94,73	172	163
Uomini dai 16 ai 18 e oltre i 65 (') ('')	86	31,10	93,04	23,68	147,82	81,47	148	140
Ragazzi dai 14 ai 16 anni (') ('')	65	23,50	70,30	17,90	111,70	61,57	112	106
Donne dai 17 ai 55 (') ('')	86	31,10	93,04	23,68	147,82	81,47	148	140
Donne dai 16 ai 17 e oltre i 55 (') ('')	70	25,31	75,68	19,26	120,25	66,30	120	114
Ragazze dai 14 ai 16 anni (') ('')	65	23,50	70,30	17,90	111,70	61,57	112	106
(') *Diradamento bietole, diradamento scacchiatura e raccolta pomodoro, raccolta patate, raccolta frutta in genere di basso fusto e raccolta ortaggi in genere.*								
Uomini dai 16 ai 18 anni e oltre i 65	100	36,16	108,20	27,54	171,90	94,73	172	163
Ragazzi dai 14 ai 16 anni	76	27,48	82,23	20,93	130,64	71,97	131	124
Donne dai 17 ai 55 anni	100	36,16	108,20	27,54	171,90	94,73	172	163
Donne dai 16 ai 17 e oltre i 55 anni	81	29,28	87,64	22,30	139,22	76,71	139	132
Ragazze dai 14 ai 16 anni	76	27,48	82,23	20,93	130,64	71,97	131	124
('') *Voltatura e rastrellatura foraggio, vendemmia senza scala e scaletto, sarchiatura in genere, sfogliatura granone, raccolta bietole.*								
Uomini dai 16 ai 18 anni e oltre i 65	95	34,35	102,79	26,16	163,30	89,99	163	155
Ragazzi dai 14 ai 16 anni	72	26,03	77,90	19,82	123,75	68,20	124	117
Donne dai 17 ai 55 anni	95	34,35	102,79	26,16	163,30	89,99	163	155
Donne dai 16 ai 17 e oltre i 55 anni	78	28,20	84,39	21,48	134,07	73,87	134	127
Ragazze dai 14 ai 16 anni	72	26,03	77,90	19.82	123,75	68,20	124	117
LAVORI SPECIALI (+) maggiorazione 10%								
Potatura in genere, scalvatura di piante basso e medio fusto, spargimento concimi chimici, irrorazione viti e frutti in genere, trebbiatura semi minuti, lavori di cantina, carico e scarico fieno. irrigazione prati stabili, vendemmia con scala e scaletto, raccolta frutta alto fusto, mungitura.								
Uomini dai 18 ai 65 anni	100	47,73	101,07	30,20	189,00	94,73	189	179
Uomini dai 16 ai 18 anni e oltre i 65 (')	86	41,04	95,51	26,05	162,60	81,47	163	154
Ragazzi dai 14 ai 16 anni (')	65	31,02	72,19	19,69	122,90	61,57	123	116
Donne dai 17 ai 55 anni (')	86	41,04	95,51	26,05	162,60	81,47	163	154
Donne dai 16 ai 17 e oltre i 55 anni (')	70	33,41	77,74	21,20	132,35	66,30	132	125
Ragazze dai 14 ai 16 anni (')	65	31,02	72,19	19,69	122,90	61,57	123	116
(') *Vendemmia con scala e scaletto, raccolta frutta di alto fusto, mungitura.*								
Uomini dai 16 ai 18 anni e oltre i 65	95	45,39	105,60	28,80	179,79	89,99	180	170
Ragazzi dai 14 ai 16 anni	72	34,36	79,97	21,81	136,14	68,20	136	129
Donne dai 17 ai 55 anni	95	45,39	105,60	28,80	179,79	89,99	180	170
Donne dai 16 ai 17 e oltre i 55 anni	78	37,22	86,63	23,63	147,48	73,87	147	140
Ragazze dai 14 ai 16 anni	72	34,36	79,97	21,81	136,14	68,20	136	129
LAVORI PESANTI (+) maggiorazione 20%								
Falciatura, carico e scarico letame con mezzi ordinari, spargimento letame, scalvatura piante alto fusto, abbattimento piante, spaccatura legna, irrigazione seminativi, vangatura in genere, trasporto casse pomodoro e patate.								
Uomini dai 18 ai 65 anni	100	56,42	116,82	33,05	206,29	94,73	206	195
Uomini dai 16 ai 18 anni e oltre i 65	86	48,52	100,46	28,42	177,40	81,47	177	168
Ragazzi dai 14 ai 16 anni	65	36,67	75,91	21,48	134,06	61,57	134	127
Donne dai 17 ai 55 anni	86	48,52	100,46	28,42	177,40	81,47	177	168
Donne dai 16 ai 17 e oltre i 55 anni	70	39,49	81,87	23,15	144,51	66,30	145	137
Ragazze dai 14 ai 16 anni	65	36,67	75,91	21,48	134,06	61.57	134	127

ELENCAZIONE DEI LAVORI	scarto % di	Zona di pianura e collina: paga base	contingenza 25-6-59	Inden. feste nazion. ferie, licenz. feste infrasettim. 19,08%	paga globale	Montagna % di scarto	Totale arroton. Pianura Collina	Totale arroton. Montag.
LAVORI PESANTISSIMI (+) maggiorazione 30%								
Mietitura, trebbiatura frumento e cereali minori, persone addette alla motoaratura esclusi i conducenti, lavori di preparazione terreno adibito a risaia e lavori in acqua e fango, carico e scarico letame con uso di mezzi meccanici, vuotatura pozzi neri.								
Uomini dai 18 ai 65 anni	100	67,91	120,09	35,87	223,87	94,73	224	212
Uomini dai 16 ai 18 anni e oltre i 65 (')	86	58,40	103,28	30,84	192,52	81,47	193	182
Ragazzi dai 14 ai 16 anni (')	65	44,14	77,97	23,29	145,40	61,57	145	138
Donne dai 17 ai 55 anni (')	86	58,40	103,28	30,84	192,52	81,47	193	182
Donne dai 16 ai 17 e oltre i 55 anni (')	70	47,54	84,00	25,09	156,63	66,30	157	148
Ragazze dai 14 ai 16 anni (')	65	44,14	77,97	23,29	145,40	61,57	145	138
(') *Mietitura e trebbiatura frumento e cereali minori.*								
Uomini dai 16 ai 18 anni e oltre i 65	95	64,51	114,07	34,07	212,65	89,99	213	201
Ragazzi dai 14 ai 16 anni	72	48,89	86,46	25,82	161,17	68,20	161	153
Donne dai 17 ai 55 anni	95	64,51	114,07	34,07	212,65	89,99	213	201
Donne dai 16 ai 17 e oltre i 55 anni	78	52,96	93,67	27,97	174,60	73,87	175	165
Ragazze dai 14 ai 16 anni	72	48,89	86,46	25,82	161,17	68,20	161	153
OPERAI SPECIALIZZATI								
Innestatori e potatori di fruttiferi.								
Uomini dai 18 ai 65 anni	100	72,55	129,00	38,45	240,00	94,73	240	227
Vivaisti, addetti a macchine operatrici semoventi e a trattore per traino o a generatori di forza motrice fissi e mobili.								
Uomini dai 18 ai 65 anni	100	67,91	120,09	31,96	219,96	94,73	220	208
Spargimento calciocianamide polverulenta	200	72,36	216,40	55,09	343,85	189,46	344	326

Cottimi:

Sfogliatura olmi in frasca L. 1.300 il quintale
Sfogliatura olmi in poda L. 1.150 il quintale

COMUNI DI PIANURA E COLLINA: Albinea, Bagnolo in Piano, Bibbiano, Boretto, Brescello, Cad. Sopra, Campagnola Campegine, Casalgrande, Castellarano, Cast. Sotto, Cavriago, Correggio, Fabbrico, Gattatico, Gualtieri, Guastalla, Luzzara, Montecchio, Novellara, Poviglio, Quattro Castella, Reggio Emilia, Reggioio, Rio Saliceto, Rolo, Rubiera, S. Ilario, S. Martino in Rio, S. Polo d'Enza, Scandiano, Vezzano, Viano.

Nella trebbiatura dei cereali la squadra d'aia dovrà essere composta come segue:

1) Trebbia con battitore da 1 metro o inferiore: uomini 4, donne 2.
2) Trebbia con battitore da 1,07 a m. 1,10: uomini 6, donne 3.
3) Trebbia con battitore da m. 1,22 a m. 1,37: uomini 9, donne 4.

COMUNI DI MONTAGNA: Baiso, Busana, Casina, Carpineti, Cast. Monti, Ciano d'Enza, Collagna, Ligonchio, Ramiseto Toano, Vetto, Villaminozzo.

Nella trebbiatura dei cereali la squadra d'aia dovrà essere composta come segue:

1) Trebbie con battitore con meno di 80 cm. di larghezza: la squadra d'aia dovrà essere composta a seconda delle consuetudini locali.

2) Trebbie con battitore di oltre 80 cm. vi faranno parte da 4 a 6 persone (a seconda dell'entità della produzione di cui 1/3 donne).

La regolarizzazione stabilita dal presente contratto esclude la prestazione d'opera relativa alla monda, trapianto e taglio del riso di cui si applicano le norme contrattuali sino ad ora adottate nella nostra Provincia.

Visto il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 1° OTTOBRE 1959, PER I SALARIATI FISSI DELLA PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

Il giorno 1° ottobre 1959 in Reggio Emilia presso la sede della Associazione Provinciale degli Agricoltori

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI nella persona del Presidente signor *Magnanini* dott. *Alessandro*, assistito dal Direttore dott. *Alvaro Calabresi* e dall'agricoltore *Raffaele Tagliaferri* e la Sezione Proprietari e Affittuari Conduttori in Economia rappresentata dai signori *Cambi* dott. *Giuliano, Melli Dante, Nasuelli* dott. *Eugenio;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo Presidente sig. *Casoni Ermes*, assistito dal cav. *Aimone Benvenuti* e dal sig. *Ofrilio Varini;*

l'ASSOCIAZIONE COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal Vice-Segretario sig. *Orelio Tondelli;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE MEZZADRI rappresentata dal Segretario sig. *Aimo Dallari;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI (Federbraccianti) rappresentata dai segretari signori *Lusetti Ilvo* e *Bassoli Zeno;*

la FEDERAZIONE ITALIANA SALARIATI E BRACCIANTI AGRICOLI (F.I.S.B.A.) aderente alla C.I.S.L. rappresentata dai Segretari signori *Mazzoli* dott. *Giuseppe* e *Garimberti Sergio;*

il SINDACATO PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI della U.I.L.-TERRA rapresentato dai Segretari signori *Montanari Pietro, Olivi Jaures;*

premesso che tutte le persone sopra indicate sono regolarmente investite del mandato a trattare e a concludere in nome e per conto delle rispettive Associazioni hanno stipulato il seguente Contratto Collettivo di Lavoro da valere per i Salariati Fissi Qualificati e Comuni della Provincia di Reggio Emilia.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente Patto Provinciale fissa le norme essenziali di carattere generale regolanti i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricoli ed i salariati fissi qualificati e comuni.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine normalmente non inferiore all'anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto di lavoro presso la stessa azienda, ove generalmente risiede, fruendo della abitazione ed annessi e la cui retribuzione riferita di regola ad anno verrà corrisposta mensilmente a norma degli articoli 15 e 16.

Il salariato fisso può definirsi in qualificato e comune.

1) *Qualificati*: per qualificati si intendono tutti coloro che nelle aziende vengono adibiti alla cura ed al governo delle vacche e dei bovini in consegna e a tutte le operazioni necessarie al buon funzionamento della stalla (igiene, preparazione della lettiera, mungitura, trasporto letame e sistemazione in concimaia, assistenza ai parti, trasporto del latte al caseificio, spazzolatura e strigliatura), ed alla raccolta e trasporto dei foraggi.

In base alla misura di tali mansioni i salariati qualificati vengono così raggruppati:

a) con carico fino a 9 vacche quando si aggiunge anche l'obbligo della falciatura, rastrellatura e condotta dei foraggi verdi alla corte;

b) con un carico fino a 12 vacche quando tale obbligo si limita solamente alla raccolta completa e condotta;

c) con un carico fino a 15 vacche senza nessun obbligo di condotta e raccolta dei foraggi verdi.

Se nella stalla vi è il toro esso verrà considerato in soprannumero. I vitelli da allevare sono a carico del salariato qualificato sino allo slattamento: agli effetti del numero si considerano quali unità le vacche da latte anche asciutte; mezze unità le manze fino al momento del primo parto e i manzi all'età di 30 mesi; terzi di unità i vitelli dall'età di 60 giorni (con 15 giorni in più di tolleranza) fino a 12 mesi.

Qualora il numero dei capi di bestiame dati in consegna risulti superiore verrà corrisposto, a fine anno, al lavoratore, un compenso pari ad 1/9, 1/12, 1/15 del salario globale, maggiorato del 25 %, per ogni capo adulto in più governato.

Al salariato che ha in consegna 12 o 15 vacche e che prepara e distribuisce al bestiame nei mesi di gennaio, febbraio, marzo, novembre e dicembre i mangimi allo stato secco, va inoltre corrisposto un compenso giornaliero pari rispettivamente a ore 2 e 2,30 del salario da valutarsi come lavoro straordinario.

Quando il salariato qualificato abbia una dotazione di bestiame inferiore a quella completa, sarà adibito ad altre mansioni in ragione di 1/9, di 1/12 e 1/15 per ogni capo adulto in meno governato.

2) *Per salariati comuni* si intendono quei lavoratori che non hanno mansioni specifiche nell'azienda ma che devono compiere tutti i lavori agricoli ordinati dal datore di lavoro e che godono di vitto ed alloggio insieme alla famiglia del datore di lavoro stesso, la cui retribuzione è quella fissata all'art. 16.

Esso ha l'obbligo di compiere l'orario di lavoro fissato dall'art. 11.

Il lavoro straordinario, festivo e notturno, sarà compensato in base a quanto dispone l'art. 12.

Qualora il salariato comune non fruisca del vitto, per accordo stabilito all'atto dell'assunzione, gli dovrà essere corrisposta un'indennità pari a L. 355 giornaliere.

Ai salariati a contratto inferiore all'anno i compensi speciali, le ferie e le indennità di anzianità, ecc. devono essere corrisposti in relazione all'effettivo periodo di lavoro prestato.

Ai salariati in possesso di patente per la conduzione di trattori (patente di 2° grado Diesel) ed esperti, in generale, nell'impiego delle macchine agricole operatrici, verrà corrisposta una indennità annua speciale di L. 15.000 se chiamati a dare tali prestazioni nella azienda.

Art. 3.

Quando l'azienda è dotata di macchinari ed attrezzature per cui il foraggio è raccolto ed il bestiame allevato, è alimentato, munto e governato con sistemi globalmente diversi, più agevoli e rapidi, rispetto a quelli consuetudinari, il rapporto capi di bestiame-unità lavorativa sarà stabilito dalle parti mediante accordi individuali e aziendali alla presenza e assistiti dalle rispettive organizzazioni sindacali che li controfirmano (*). (Vedi dichiarazione a verbale).

Art. 4

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei salariati fissi, qualificati e comuni, sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

(*) In relazione alla dichiarazione a verbale collegata all'art. 3 le parti stabiliscono che l'azi[illegible] globalmente sprovvista delle tre attrezzature tecniche indicate (falciatrice, abbeveratoi, mungitrice) dovrà assegnare all'unità lavo[illegible]va un capo in meno rispetto al livello indicato all'art. 2.

Art. 5.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro e il salariato all'atto della assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro di cui all'art. 8.

In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabilito dal presente contratto collettivo provinciale di lavoro.

Art. 6.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLE DISDETTE

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533.

Alla scadenza il contratto si intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno quattro mesi prima (10 luglio) della scadenza stessa, mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno, o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmata dalle parti.

Il datore di lavoro ha diritto di esonerare il lavoratore disdettato da ogni prestazione d'opera durante il periodo di preavviso, previa corresponsione del salario fino al termine del contratto.

Art. 7.

MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto (vedi art. 5).

Il datore di lavoro può, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale della sua posizione, rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso del comma precedente, il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta se è a lui più vantaggiosa, nonchè ad acquisire la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito.

Trascorsi due mesi dal giorno in cui il lavoratore è stato adibito a mansioni diverse da quelle per le quali venne assunto, questo sarà considerato stabilmente adibito alle nuove mansioni ed acquisterà la nuova qualifica.

Art. 8.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Il datore di lavoro ha l'obbligo di tenere costantemente aggiornato, alla presenza del lavoratore, il libretto sindacale di lavoro, annotandovi la qualific-

del lavoratore, le partite di dare e avere, sia per la parte in danaro che per quella in natura, e l'eventuale lavoro di cui all'art. 12.

Il libretto sindacale di lavoro è individuale, va tenuto in duplice copia, ognuna delle quali rimane in consegna alle parti interessate; ogni operazione riportata va scambievolmente sottoscritta dalle parti stesse.

Il lavoratore è tenuto a presentare il libretto sindacale di lavoro, dietro richiesta del datore di lavoro, per le registrazioni.

Art. 9.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 10.

MEZZI DI TRASPORTO

Il datore di lavoro che assume lavoratori ha l'obbligo di provvedere con mezzi propri ed a proprie spese, al trasloco delle persone e delle cose appartenenti alla famiglia del lavoratore.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro viene fissato come segue:

dicembre-gennaio	ore 6
novembre-febbraio	ore 7
tutti gli altri mesi	ore 8

Il personale che ha in consegna il bestiame, come da patto, non ha orario fisso.

Resta fermo il principio della media annua di 8 ore giornaliere di effettivo lavoro.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 11;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba, sia allo scoperto che al coperto;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato, di cui all'art. 14, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere e le 12 settimanali.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) sono le seguenti:

Lavoro straordinario	25 %
Lavoro festivo	50 %
Lavoro notturno	40 %
Lavoro straordinario festivo	60 %
Lavoro notturno festivo	90 %

Il datore di lavoro, a fine di ogni mese, è tenuto a corrispondere ai lavoratori un congruo acconto sulle ore straordinarie, festive e notturne eseguite nel mese stesso.

Le Organizzazioni contraenti, a fine annata, stabiliranno i compensi definitivi che dovranno essere liquidati ai lavoratori stessi in sede di liquidazione dei conti.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Al lavoratore che presta la propria opera alle dipendenze di aziende agricole è dovuto un riposo settimanale di 24 ore possibilmente in coincidenza con la domenica (1).

Art. 14.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi le domeniche ed i seguenti:

il primo giorno dell'anno;

il giorno dell'Epifania;

il giorno della festa di San Giuseppe;

il 25 aprile, anniversario della Liberazione;

il giorno di lunedì dopo Pasqua;

il giorno dell'Ascensione;

il giorno del Corpus Domini;

il 1° maggio, Festa del Lavoro;

il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;

il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo;

il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;

il 1° novembre, Ognissanti;

il 2 novembre, (mezza giornata antipomeridiana);

il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale;

l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;

il 24 dicembre, Vigilia del S. Natale (mezza giornata pomeridiana);

il 25 dicembre, giorno di Natale;

il 26 dicembre, giorno S. Stefano;

la festa del Patrono del luogo.

---

(1) Quando il lavoratore usufruisce del riposo settimanale il datore di lavoro corrisponderà al prestatore d'opera che lo sostituisce, il salario dovuto ad esso.

Art. 15.

RETRIBUZIONI

Gli elementi che costituiscono la retribuzione del salariato fisso qualificato sono:

In danaro:

Classifica per età	% di scarto	Paga base	Contingenza	Salario annuale
Uomini dai 18 ai 65 anni...	100	103.432	103.432	206.864
Uomini dai 16 ai 18 anni e Donne dai 16 ai 55 anni..	90	93.089	93.089	186.178
Ragazzi e ragazze dai 14 ai 16 anni..................	70	72.402	72.403	144.805
Donne oltre i 55 e Uomini oltre i 65 anni...........	70	72.402	72.403	144.805

In natura:

GENERI		Uomini dai 18 ai 65 anni 100 %	Ragazzi 16-18 Donne 16-55 anni 90 %	Ragazzi e ragazze 14-16 Donne oltre i 55 e Uomini oltre i 65 anni 70 %
Frumento........	q.li	6	5,40	4,20
Granone.........	q.li	4	3,60	2,80
Uva	q.li	(1) 6	(1) 5,40	(1) 4,20
Legna...........	q.li	(2) 15	(2) 13,50	(2) 10,50
Formaggio.......	kg.	(3) 12	(3) 10,800	(3) 8,400
Burro...........	kg.	(3) 12	(3) 10,800	(3) 8,400
Latte	l.	(4) 365	(4) 328.50	(4) 255,50

Il datore di lavoro che non produce i generi sopracitati dovrà corrispondere al lavoratore il relativo importo in denaro in base ai prezzi che verranno concordati dalle Organizzazioni, alla fine dell'annata agraria.

All'inizio del rapporto contrattuale dovrà essere stabilito se la parte in natura viene data come derrate oppure in contanti.

Per quanto riguarda l'indennità caro-pane valgono le disposizioni di legge.

Le retribuzioni, come sopra determinate, devono essere corrisposte ai salariati fissi mensilmente in ragione di 1/12.

Nella tabella di liquidazione dei conti di fine annata le Organizzazioni contraenti dovranno provvedere a riportare tutti gli aumenti di scala mobile verificatisi durante l'anno.

(1) Ovvero vino in ragione rispettivamente di q.li 4 - 3,60 - 2,80. Per l'uva prodotta nei comuni di Guastalla, Luzzara e Regiolo q.li 7 - 6,30 - 4,90 ovvero q.li 4,70 - 4,25 - 3,30 di vino.

(2) Di essenza forte ovvero rispettivamente q.li 21 - 18,90 - 14,70 di essenza dolce. La legna metà grossa e metà fascine di brocca, deve essere consegnata entro il mese di aprile.

(3) Da prelevarsi al caseificio durante il periodo di produzione.

(4) Da consumarsi giornalmente.

Tali aumenti andranno aggiunti all'istituto della contingenza conforme a quanto in materia dispone l'accordo della Commissione Interconfederale paritetica.

L'età dei lavoratori si intende raggiunta col primo semestre dell'anno agrario (11 maggio).

Allorquando il vino non venga consumato nella azienda e ricorrano obblighi daziari, l'onere relativo sarà a carico del datore di lavoro semprechè la quantità del vino venga pagata alla famiglia del prestatore di opera e non superi il livello di 4 quintali, eccezione fatta per i Comuni di Luzzara, Guastalla e Reggiolo che sono q.li 4,70.

Art. 16.

SALARIATO COMUNE

Gli elementi che costituiscono le retribuzioni del salariato comune sono:

In danaro:

Classifica per età	% di scarto	Paga base	Contingenza	Salario annuale
Uomini dai 18 ai 65 anni				
semestre invernale........	100	40.020	40.020	80.040
semestre estivo	100	54.600	54.600	109.200
Ragazzi dai 16 ai 18 anni e uomini oltre i 65 anni e Donne dai 17 ai 55 anni				
semestre invernale........	90	36.018	36.018	72.036
semestre estivo	90	49.140	49.140	98.280
Ragazze dai 16 ai 17 anni e Donne oltre i 55 anni				
semestre invernale........	80	32.016	32.016	64.032
semestre estivo	80	43.680	43.680	87.360
Ragazzi e Ragazze dai 14 ai 16 anni				
semestre invernale........	70	28.014	28.014	51.028
semestre estivo	70	38.220	38.220	76.440

In natura:

GENERI	Uomini dai 18 ai 65 anni	Ragazzi da 16-18 anni Uomini oltre i 65 e Donne dai 17 ai 55 anni	Ragazze dai 16 al 17 e donne oltre i 55 anni	Ragazzi e ragazze dai 14 ai 16 anni
Formaggio...........	12	10.800	9,600	8,400
Burro	12	10.800	9,600	8,400

Art. 17.

CASA DI ABITAZIONE, ANNESSI E COMPENSI SPECIALI

Il salariato qualificato ha diritto alla casa di abitazione per la famiglia con annesso orto, pollaio e con uso di forno ove esista.

L'abitazione deve corrispondere ad un numero adeguato di vani e alle necessità igieniche dell'intera famiglia.

L'area dell'orto non deve essere inferiore a 100 mq.

La casa dovrà essere provvista di luce elettrica, sempre che la località sia servita da corrente illuminante.

Se il datore di lavoro non ha possibilità di dare la casa gratuita come sopra, dovrà corrispondere una indennità annuale di L. 24.000 e di L. 6.000 per l'orto, per ogni unità lavorativa dipendente.

Il salariato qualificato ha inoltre diritto di tenere 12 galline, di allevare due chiocciate di numero 20 pulcini cadauna da tenersi durante l'estate e di allevare un suino da ingrasso per uso familiare sino a cinque componenti la famiglia. Se il numero dei componenti la famiglia stessa è superiore a cinque avrà diritto di allevare un secondo suino.

Inoltre, se la famiglia del salariato qualificato ha due e più componenti occupati nell'azienda potrà tenere 6 galline in più ed allevare una terza chiocciata di pulcini. Resta escluso l'allevamento di altri animali da cortile, salvo accordi da stabilirsi fra le parti.

I salariati addetti al bestiame hanno inoltre diritto ai seguenti compensi:

1) il 2% del latte munto e portato al caseificio o comunque venduto o lavorato;

2) L. 750 per ogni parto quando il vitello sopravviva non meno di 24 ore;

3) L. 750 per ogni capo fino ad un anno e L. 1.500 per ogni capo oltre un anno, di bestiame venduto, ad essi affidato;

4) L. 250 quando il toro padronale sia adoperato per la monta di vaccine in dotazione e per quelle fuori stalla.

Detti compensi saranno liquidati a fine anno.

VESTIARIO

Il salariato all'inizio del rapporto di lavoro dovrà ricevere gratuitamente dal datore di lavoro una tuta ed un paio di zoccoli nuovi, ovvero l'equivalente in denaro di L. 4.000 senza distinzione di età.

Art. 18.

13ª MENSILITÀ

Ai salariati qualificati con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria, spetta una indennità annuale, a titolo di 13ª mensilità, pari all'importo di un dodicesimo del salario globale annuo (paga base, contingenza, generi in natura).

La tredicesima mensilità è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 19.

MALATTIE E INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni. Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della 13ª mensilità, nonchè della indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio, che gli sono stati dati in uso.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto prescritto dal medico.

Al salariato inoltre compete per i primi 20 giorni di malattia o infortunio il salario globale giornaliero (contanti e generi) e sino ai 180 giorni il latte e la legna di spettanza per tale periodo.

I giorni di malattia e di infortunio non si assommano.

Art. 20.

DIARIE

Il salariato fisso comandato fuori dell'azienda e che sia costretto a permanervi nell'ora dei pasti avrà diritto a L. 1.000 aumentabili a L. 2.000 al giorno in caso di pernottamento.

Art. 21.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito di 15 giorni; in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca del godimento delle ferie dei dipendenti deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi. Comunque le medesime devono essere concesse nel periodo fra maggio e settembre.

Art. 22.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni vigenti.

Art. 23.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e le puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 24.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni 7 retribuito, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio. Ha altresì il diritto ad un permesso di giorni 2 in caso di decesso di parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 25.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per obbligo di leva o il richiamo non risolvono il rapporto di lavoro; il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto e del godimento gratuito dell'abitazione.

Il periodo trascorso sotto le armi per chiamata o richiamo va computato agli effetti dell'anzianità di servizio nell'azienda.

Al termine del servizio militare di leva o del richiamo il lavoratore entro 30 giorni deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio: in mancanza di ciò il rapporto di lavoro è risolto. La malattia accertata e l'infortunio, all'atto del rientro dal servizio militare del lavoratore, non costituiranno causa di licenziamento ed il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di mesi sei.

Art. 26.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 27.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

I lavoratori che non si presentano in servizio in giorni lavorativi senza giustificato motivo saranno puniti con multa di due ore. In caso di recidiva, tale mancanza dovrà essere sottoposta a punizione più grave fino al licenziamento.

Il licenziamento in tronco a carico dei lavoratori è giustificato da mancanze gravi e tali da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro e precisamente: ingiurie, minacce e vie di fatto, furti e appropriazioni indebite, gravi danneggiamenti lesivi agli animali ed alle cose loro affidate.

Sorgendo controversia a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari succitate si provvederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 29 (controversie individuali).

Art. 28.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto è dovuta al salariato fisso una indennità pari a 12 giorni di retribuzione, per ogni anno di servizio prestato nell'azienda.

La retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura e tredicesima mensilità) da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio, la liquidazione della detta indennità deve computarsi, per dodicesimi, anche per le eventuali frazioni di anno.

In caso di morte del salariato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del Codice civile. Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione la sua famiglia continuerà all'uso di essa — o di altra corrispondente — come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) sino alla fine dell'annata agraria in corso. Inoltre alla medesima sarà lasciata in godimento gratuitamente la legna e il latte come da patto.

Art. 29.

CONTROVERSIA INDIVIDUALE

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Al riguardo si precisa che la medesima dovrà essere sottoposta, in prima istanza, alla conciliazione delle Organizzazioni Provinciali, in seconda istanza alla Conciliazione dell'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Art. 30.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto di lavoro debbono essere esaminate dalle associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 31.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto di lavoro ha la durata iniziale di anni 2 e decorre dall'11 novembre 1958; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo di cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la sua presentazione.

Il presente patto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

Art. 32.

CONDIZIONI DI MAGGIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente patto non modificano le condizioni di maggior favore per i lavoratori fissate dai contratti individuali stipulati dalle parti.

Dichiarazione a verbale relativa all'art. 3.

Con i principi enunciati nell'art. 3 del presente patto le parti contraenti hanno inteso favorive l'introduzione di tecniche sempre più aggiornate per il razionale allevamento del bestiame.

Per quanto in materia di attrezzature tecniche è già in corso di attuazione nelle nostre aziende, si stabilisce che la introduzione della motofalciatrice, della mungitrice meccanica, degli abbeveratoi, se globalmente impiegate, potranno determinare la pattuizione individuale non oltrepassando però l'aumento di un capo.

Sarà cura delle Organizzazioni stipulanti, nella constatazione degli elementi che verranno formandosi per tutti i gradi di meccanizzazione e di nuove strutturazioni delle stalle, articolare, in prosieguo, nuove pattuizioni da inserire nel contratto collettivo.

MOD. *A*

CONTRATTO INDIVIDUALE DI ASSUNZIONE

Annata agraria 195....... 196......

Il sottoscritto ....

.... *di o fu* ....

conduttore dell'azienda agricola denominata ....

....

situata in Comune di ....

frazione di ....

della superficie lorda di bb. ....

assume alle proprie dipendenze per il periodo dal ....

.... *al* .... *alle condizioni*

contemplate dal Contratto Collettivo di Lavoro per i Salariati Fissi, in qualità di (*) ....

.... *il lavoratore* ....

.... *di o fu* ....

residente a ....

frazione di .... *N.* ....

.... *li* ....

IL LAVORATORE ....

IL CONDUT. DELL'AZIENDA ....

(*) Specificare se qualificato o comune.

MOD. *B*

PATTUIZIONI SPECIALI

(Gli accordi speciali devono essere aggiuntivi e non in contrasto con le disposizioni del patto)

....

....

....

....

....

....

....

Letto e confermato si sottoscrivono

Data, li ....

IL DATORE DI LAVORO ....

IL LAVORATORE ....

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

....

....

....

MOD. *C*

CONVENZIONE DI DISDETTA

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

.... li .... 195......

IL LAVORATORE ....

IL CONDUT. DELL'AZIENDA ....

MOD. *D*

COMPENSI VARI CORRISPOSTI AL LAVORATORE

Anno 195....		Acconti per mancato riposo settimanale	Firma del lavoratore
Mese	Giorno		
Novembre	....	....	....
Dicembre	....	....	....
Gennaio	....	....	....
Febbraio	....	....	....
Marzo	....	....	....
Aprile	....	....	....
Maggio	....	....	....
Giugno	....	....	....
Luglio	....	....	....
Agosto	....	....	....
Settembre	....	....	....
Ottobre	....	....	....

Mod. F

CORRESPONSIONI MENSILI

Anno 195..... Mese	Giorno	Contanti L.	Frumento q.li	Granoturco q.li	Uva o vino q.li	Legna q.li	Burro kg.	Formaggio kg.	Firma del lavoratore
Novembre . .									
Dicembre . . .									
Gennaio . . .									
Febbraio . . .									
Marzo									
Aprile									
Maggio									
Giugno									
Luglio									
Agosto									
Settembre . .									
Ottobre . . .									

Mod. G

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO, STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO FESTIVO

Anno 195..... Mese	Giorno	Ore straordinarie	Ore festive e notturne	Ore straordinarie festive	Ore notturne festive	Firme del datore di lavoro

Mod. M

AVERE / **DARE**

Salari e compensi	Quantità		IMPORTO	Salari e compensi	Quantità		IMPORTO
Frumento	....	....		Frumento	....	....	
Granoturco	....	....		Granoturco	....	....	
Uva e vino	....	....		Uva e vino	....	....	
Legna	....	....		Legna	....	....	
Burro	....	....		Burro	....	....	
Formaggio	....	....		Formaggio	....	....	
13ª mensilità			....	13ª mensilità			....
Salario in contanti			....	Salario in contanti			....
Ferie non godute			....	Ferie non godute			....
Ore straordinarie			....	Compensi speciali			....
Compensi speciali			....	Ore straordinarie			....
Ore festive e notturne			....	Ore festive e notturne			....
Ore straordinarie festive			....	Ore straordinarie festive			....
Ore notturne festive			....	Ore notturne festive			....
TOTALE			....	TOTALE			....
a credito del lavoratore			....	a credito del lavoratore			....
a pareggio			....	*a pareggio*			....

FIRMA DEL CONDUTTORE DELL'AZIENDA

....

FIRMA DEL CONDUTTORE DELL'AZIENDA

....

Mod. I

BESTIAME IN SOPRANNUMERO

Mese	Descrizione del bestiame governato in più	Firma del datore di lavoro
dal .... al	....	....
dal .... al	....	....
dal .... al	....	....
dal .... al	....	....
dal .... al	....	....
dal .... al	....	....

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

PREZZO L. 450 (9151152) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.